



АДМИНИСТРАЦИЯ
ЕРШОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.12.2014 № 1185
г. Ершов

Об утверждении положения о порядке учета уровня профессиональной компетенции и результативности деятельности руководящих работников общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Ершовского муниципального района

В целях эффективности учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности руководителей образовательных учреждений администрация Ершовского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить положение о порядке учета уровня профессиональной компетенции и результативности деятельности руководящих работников общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Ершовского муниципального района согласно приложению.

Глава администрации

С.А.Зубрицкая

Верно. Начальник отдела делопроизводства



О.Н.Чипиго

**Положение
о порядке учета уровня профессиональной компетентности и
результативности деятельности руководящих работников
общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных
учреждений и учреждений дополнительного образования Ершовского
муниципального района Саратовской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности руководящих работников общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Ершовского муниципального района Саратовской области (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом РФ «Об образовании».

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности руководящих работников при аттестации руководящих работников определяет цель усиления материальной заинтересованности руководителей в развитии творческой активности инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности управленческой деятельности руководящих работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Обща максимальная сумма баллов – 100.

1.4. Для вновь принятых (назначенных) руководителей выплачивается средний балл стимулирующих надбавок.

1.5. Дополнение критериев и показателей осуществляется учредителем.

1.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

1.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (календарный год).

1.8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого руководителя в рамках контроля деятельности подведомственных образовательных учреждений комплектования «портфолио».

1.9. «Портфолио» формируется руководящими работниками в виде накопительной папки документов на бумажном носителе и в электронном виде.

1.10. По результатам работы за календарный год осуществляется мониторинг уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности руководящих работников.

II. Порядок стимулирования руководящих работников

2.1. Администрация ЕМР формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководящим работникам образовательных учреждений из числа представителей органов местного самоуправления, управления образования, руководителей образовательных учреждений, общественности и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования руководящих работников.

2.2. Руководящие работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.3. Комиссия принимает решения о стимулирующих выплатах открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии администрации ЕМР издает распоряжение о выплате стимулирующей части оплаты труда руководителей.

III. Система оценки индивидуальных достижений руководящих работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений руководящих работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структура оценки индивидуальных достижений руководящих работников регламентируются следующими документами:

3.2.1. Федеральные и региональные нормативные и распределительные документы по организации и проведению аттестации руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;

3.2.2. Федеральные и региональные нормативные и распределительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

3.2.3. Федеральные и региональные нормативные и распределительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов,

соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

3.2.4. Федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению аттестации руководящих работников;

3.2.5. Региональная методика распределения фонда оплаты труда централизованного фонда стимулирования руководителей;

3.2.6. Региональная программа мониторинговых исследований.

3.3. Заполнение руководящими работниками сводной ведомости осуществляется в начале отчетного периода планируемыми результатами и в конце отчетного периода – фактическими достижениями. Сроки предоставления «портфолио» определяются распоряжением администрации ЕМР.

IV. Структура «портфолио» руководящих работников

6. 4.1. Структура «портфолио» руководящих работников общеобразовательных учреждений (приложение №1 к настоящему положению) состоит из 7 блоков: Эффективность управленческой деятельности;

1. Эффективность управленческой деятельности;
2. Достижение высокого качества и доступности общего образования;
3. Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе;
4. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса;
5. Формирование системы воспитательной работы;
6. Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения;
7. Уровень квалификации.

4.2. Структура «портфолио» руководящих работников дошкольных общеобразовательных учреждений (приложение №2 к настоящему положению) состоит из 5 блоков:

1. Уровень предоставляемого содержания образования;
2. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса;
3. Результативность деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения;
4. Эффективность управленческой деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения;
5. Результативность участия руководителя дошкольного образовательного учреждения в методической и научно-исследовательской работе.

4.3. Структура «портфолио» руководящих работников учреждения дополнительного образования (приложение №3 к настоящему положению) состоит из 5 блоков:

1. Достижение высокого качества и доступности дополнительного образования;

2. Обеспечение современных условий организаций образовательного процесса;
3. Формирование системы работы учреждения дополнительного образования;
4. Формирование позитивного имиджа учреждения дополнительного образования в местном сообществе;
5. Эффективность управленческой деятельности.

V. Порядок расчета стимулирующих выплат

5.1. Для руководящих работников:

- Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику;
- Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с января по декабрь текущего года включительно, на общую сумму баллов всех руководителей.

5.2. Размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов каждого руководителя.

5.3. Стимулирующая выплата выплачивается в месяце следующим за отчетным периодом.