



**МЭРИЯ ГОРОДА КЫЗЫЛА
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

**КЫЗЫЛ ХООРАЙНЫН МЭРИЯЗЫ
АЙТЫЫШКЫН**

« 27 » 09 2019 г.

№ 812-р

**«О рейтинговой системе деятельности
руководящих работников образовательных организаций города Кызыла»**

На основании и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2012 г. № 1317 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов», а также в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», в целях повышения мотивации и профессионализма руководящих работников образовательных организаций, определения качества работы, участия каждого руководящего работника в общественной жизни, руководствуясь Уставом городского округа «Город Кызыл Республики Тыва», принятым решением Хурала представителей города Кызыла от 05 мая 2005 г. № 50:

1. Провести процедуру рейтинга результативности деятельности руководящих работников муниципальных образовательных организаций г. Кызыла, осуществляющих профессиональную деятельность в течение текущего учебного года.

2. Утвердить Положение о рейтинговой системе деятельности руководящих работников образовательных организаций г. Кызыла согласно приложению 1.

3. Руководителям муниципальных образовательных организаций г. Кызыла в срок до 28 мая текущего года представить в орган, осуществляющему управление в сфере образования – в Департамент по образованию Мэрии города Кызыла (Департамент по образованию) оценочные листы с подтверждающими материалами.

4. Департаменту по образованию создать информационный банк, отражающий деятельность руководящего работника, предъявить единые комплексные критерии для оценки уровня профессиональной компетентности и эффективности работы каждого руководящего работника образовательных организаций г. Кызыла.

5. Создать комиссию для проверки оценочных листов образовательных организаций в составе:

5.1. Л. Ш. Куулар – начальник департамента, председатель комиссии;

5.2. А. Э. Канкова – зам. начальника департамента, член комиссии;

5.3. А. О. Монгал – зам. начальника по финансово-экономическим вопросам, член комиссии;

5.4. Л. В. Шыырап – начальник школьного отдела, член комиссии;

5.5. А. П. Сумуя – начальник дошкольного отдела, член комиссии;

5.6. О. Д. Ли – методист дошкольного отдела, член комиссии;

5.7. Е. В. Миллер – начальник отдела организационно-правовой, кадровой работы и информатизации, член комиссии;

5.8. О. А. Оюн – ведущий юрисконсульт, член комиссии;

5.9. А. С. Артык-оол – председатель Совета Отцов г. Кызыла, член комиссии.

6. Комиссии:

- представить заверенные оценочные листы в подтверждающими материалами в срок до 06 июня текущего года;

- составить рейтинг результативности деятельности руководящих работников образовательных организаций г. Кызыла в срок до 06 июня текущего года.

- установить поощрения руководителям муниципальных образовательных организаций г. Кызыла, в том числе заведующим дошкольных образовательных организаций г. Кызыла в виде курсов переподготовки и повышения квалификации, директорам образовательных организаций г. Кызыла в виде премий в размере 3 (трех) должностных окладов работнику, занявшему 1 место, в размере 2 (двух) должностных окладов работнику, занявшему 2 место, в размере 1 (одного) должностного оклада работнику, занявшему 3 место.

7. Департаменту по образованию довести до сведения образовательных организаций г. Кызыла результаты рейтинга результативности деятельности руководящих работников образовательных организаций г. Кызыла.

8. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя мэра по социальной политике Попугалову Н. И.

Мэр города Кызыла



К. Сагаан-оол

Положение о рейтинговой системе деятельности руководящих работников образовательных организаций г. Кызыла

1. Общие положения

1.1. Положение о рейтинговой системе деятельности руководящих работников образовательных организаций г. Кызыла (далее – Положение) распространяется на деятельность всех руководящих работников муниципальных средних общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных учреждений г. Кызыла, осуществляющих профессиональную деятельность.

1.2. Положение определяет основные функции, цели, задачи и принципы использования рейтинговой системы оценки деятельности педагогов и ее составляющие, организацию и технологию определения рейтинга руководящих работников.

1.3. Основная функция рейтинга – мониторинг, диагностика и оценка деятельности руководящего работника.

1.4. Положение и вносимые изменения утверждаются Департаментом по образованию мэрии города Кызыла.

1.5. Периодичность определения рейтинга педагогов – 1 раз в год.

2. Основные цели, задачи, функции и принципы использования рейтинговой системы оценки деятельности руководителей

2.1. Цель – повышение мотивации и профессионализма руководящих работников образовательных организаций, определение качества работы, участия каждого руководящего работника в общественной жизни.

2.2. Основные задачи:

- Создание информационного банка, всесторонне отражающего деятельность руководящего работника;
- Побуждение к совершенствованию деятельности и всестороннему развитию личности руководящего работника;
- Предъявление единых комплексных критериев для оценки уровня профессиональной компетентности и эффективности работы каждого руководящего работника общеобразовательных организаций г. Кызыла;
- Стимулирование постоянной самооценки деятельности руководящих работников;

2.3. В основу рейтинговой оценки деятельности положены принципы:

- открытости и прозрачности определения рейтинга;
- учета индивидуальных особенностей профессионального развития работников;
- повышение потенциала внутренней оценки и самооценки каждого руководящего работника.

3. Критерии рейтинговой системы оценки

№	Критерии оценки	Баллы		
1	Наличие и соответствие* учредительных документов и локальных актов			минус
	Устав	Соответствие	+5	
		Не соответствие		-5
	Лицензия	Наличие лицензии	0	
		Лишение лицензии		-20
	Гос.аккредитация	Успешное прохождение	+5	
		Непрохождение аккредитации		-5
	ООП НОО и ООО	Соответствует ФГОС	+5	
		Не соответствует ФГОС		-5
	Программа развития	Имеется	+5	
Отсутствует			-10	
	Фактическое действие программы	+5		
	<i>ИТОГО max</i>	25	-45	
2	Обоснованные жалобы граждан			
		Единоличные	-5	
		Коллективные	-10	
3	Личное участие руководителя в конкурсах, грантах		участие	призовое место
		Муниципального уровня	+10	+5
		Регионального уровня	+10	+5
		Федерального уровня	+15	+5
		Международного уровня	+15	+5
4	Прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации**			
		Менеджмент в образовании	+10	-10
		Посещение в течение года краткосрочных курсов (менее 72 часов), обучающих семинаров, конференций, мастер-классов:	+10	
		Курсы повышения квалификации (не менее 72 часов), пройденные в течение года	+15	
		Участие в дистанционных интерактивных программах образования (семинарах, вебинарах, тестированиях и др.) (от 4 часов)	+5	
5	Педагогический состав ОО			
		Укомплектованность 100%	+10	
		высшей категории и 1й категории более 25%	+10	
6	Нарушение сроков исполнения***			
		Не имеется	+5	
		Единичное (1 раз)	0	
		Систематическое (2 и более раз)		-10
7	Общественная активность****			
		Участие	+5	
		Организация	+10	

* Соответствие законодательству

** За посещение/участие каждого мероприятия при наличии подтверждающих документов (сертификат, удостоверение)

*** Нарушение сроков предоставления отчетов, запросов и др.

**** Учитывается личная и ОО (проведение акций, мероприятий, участие в общественной жизни района, города, государства)

4. Подведение итогов по результатам рейтинговой оценки

Рейтинг определяется общим количеством баллов. Рейтинговая оценка осуществляется по итогам деятельности за истекший учебный год. Формой проведения мониторинга рейтинга является собеседование. Положение в рейтинге руководящего работника учитывается при продлении и (или) расторжении действующего трудового контракта.