****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ЦУНТИНСКИЙ РАЙОН»**

**РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 **от 11.10.2017 года № 197**

**с.Цунта**

**Об утверждении целевых показателей деятельности муниципальных служащих, руководителей муниципальных казенных учреждений культуры и образования, и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Приказом Министерства культуры РД № 483 от 23 июня 2014 года "Об утверждении показателей эффективности работы руководителей и учреждений" и Приказом Министерства образования и науки РФ № 1116 от 8 ноября 2010 года «О целевых показателях эффективности работы образовательных учреждений, находящихся в введении Министерства образования и науки Российской Федерации» администрация МР «Цунтинский район» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить целевые показатели эффективности деятельности подведомственных муниципальных казенных учреждений культуры и образования, критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителей:

1.1. Показатели эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Центр традиционной культуры народов России» (Приложение №1)

1.2. Показатели эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного учреждения «Межпоселенческая районная библиотека» муниципального района «Цунтинский район» (Приложение №2)

1.3. Показатели эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного образовательного учреждений дополнительного образования детей «Детский дом творчества и искусства» с. Кидеро, (Приложение№3)

1.4. Примерные целевые показатели эффективности деятельности работников муниципальных казенных учреждений культуры и педагогических работников образовательных организаций в сфере культуры и образования администрации муниципального района «Цунтинский район» (Приложение №4)

1.5. Показатели эффективности деятельности учреждений и директоров муниципальных казенных образовательного учреждений образования (Приложение №5)

1.6. Показатели эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» с. Кидеро, (приложение № 6)

 1.7. Положение о формировании показателей результативности и методики оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих (приложение №7)

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Гаджимурадова Г. З.

 **Глава МР**

 **«Цунтинский район» П. Ш. Магомединов**

Приложение №1

Утвержден

 постановлением администрации

МР «Цунтинский район»

№197 от «11» октября 2017г.

 Показатели

эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Центр традиционной культуры народов России»

|   | Показатели | Единица измерения | Баллы  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки I: Эффективность обеспечения работы учреждений |
| 1. 1
 | Состояние материально-технической базы учреждения культуры.Соответствие модельным стандартам. |  | хорошее – 2 балла;удовлетворительное - 1 балл;неудовлетворительное - 0 баллов |
| 1. 2
 | Обеспечение условий в учреждении для выполнения: требований пожарной безопасноститребований охраны труда |  | хорошее – 2 балла;удовлетворительное - 1 балл;неудовлетворительное – 0 баллов |
|  3 | Готовность учреждения к работе в осенне-зимний период |  | 100% - 1 балл |
| Максимальное количество баллов по критерию -7 |
| Критерий II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения |
| 1. 1
 | Улучшение материально-технической базы (приобретение музыкально-технического оборудования, сценических костюмов и т.д.) за предыдущий год | За 1 единицу |  – 1 балл |
| 1. 2
 | Наличие у учреждения своего сайта (web – страницы), обновляемого не реже 2 раз в месяц  |  | Оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  3 | Наличие и использование компьютерной техники | За 1 единицу | 2 балла |
| 4 | Получение гранта и премии за инновационную деятельность, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства | 1 единица | оцениваемый показатель присутствует – 4 балла; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 5 | Доля работников культуры в общей численности работников: с высшим образованием: со средне/специальным образованием:  | % | 100% - 2 балла50% - 1 балл30% - 0 баллов 100% - 2 балла50% - 1 балл30% - 0 баллов |
|  6 | Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения:спонсорскихплатные услугииная приносящая доход деятельность |  | 1 балл за каждую 1 000 рублей 2 балла за каждые 4 000 рублей3 балла за каждые 5 000 рублей |
| 7 | Выполнение муниципального задания | % | оцениваемый показатель присутствует – 50 баллов; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 8 | Участие в конкурсах, фестивалях:- всероссийских- межрегиональных- региональных- межрайонных и районных |  | 5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника2 балла за каждого работника |
| 9 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурной деятельности учреждений (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом | 1 проект | оцениваемый показатель присутствует – 5 баллов; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 10 | Наличие публикаций в СМИ деятельности учреждения (не менее 1 раза в месяц) | 12 публикаций6 публи каций | оцениваемый показатель присутствует – 3 балла; оцениваемый показатель присутствует - 1 балл |
| 11 | Количество работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверения |  | 3 балла за каждого работника |
| 12 | Количество работников:имеющих звание «Заслуженный работник РФ»имеющих нагрудный знак «За отличную работу в культуре и образовании»имеющих благодарность Министра культуры РФимеющих звание «Заслуженный работник Республики Дагестан» |  | 5 баллов за каждого работника5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника |
| Максимальное количество баллов по критерию - 111 |
| Критерии оценки III: Инновационная деятельность |
| 1. 1
 |  Разработка и реализация инновационных творческих проектов, программ | 1 программа | оцениваемый показатель присутствует – 2 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 1. 2
 | Внедрение инновационных форм и методов работы |  | оцениваемый показатель присутствует – 2 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  3 | Создание творческих объединений по методическому обеспечению культурно-досуговой деятельности |  | 2 балла за каждое объединение |
| Максимальное количество баллов по критерию - 6 |
| Критерии оценки IV: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности |
| 1 | Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания |  | оцениваемый показатель присутствует – 2 балла оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 2 | Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)  |  | оцениваемый показатель присутствует – 2 балла; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 3 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 5 |
| Критерии оценки V: Эффективность управленческой деятельности |
| 1 | Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующей деятельность учреждения:Устав, Коллективный договор | 100% |  – 5 баллов  |
| 2 | Укомплектованность учреждения кадрами, их соответствие квалификационным требованиям | % | оцениваемый показатель присутствует – 100% 1- балл; 60%-0 баллов; |
| 3 | Отсутствие текучести кадров |  | оцениваемый показатель присутствует – 100% 1 - балл; 65% - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 7 |
| Максимальное количество баллов по всем критериям –136 баллов |

Приложение №2

|  |
| --- |
| Утвержден постановлением администрации МР «Цунтинский район»№197 от «11» октября 2017г.  |

Показатели

эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного учреждения

 «Межпоселенческая районная библиотека» муниципального района «Цунтинский район»

| № | Показатели | Единица измерения | Баллы  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки I: Эффективность обеспечения работы учреждений |
| 1. 1
 | Состояние материально-технической базы учреждения культуры. Соответствие модельным стандартам. |  |  хорошее 2 баллаудовлетворительное 1 баллнеудовлетворительное 0 баллов |
| 2 | Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры |  | удовлетворительное 2 балланеудовлетворительное 0 баллов |
| 1. 3
 | Обеспечение условий в учреждении для выполнения: требований пожарной безопасноститребований охраны труда |  |  удовлетворительное 2 балла неудовлетворительное 0 баллов |
| 4 | Готовность учреждения к работе в осенне-зимний период | 100 % | 1 балл |
| Максимальное количество баллов по критерию-8  |
| Критерий II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения |
| 1. 1
 | Улучшение материально-технической базы (приобретение технического оборудования – компьютеров, принтеров, телевизоров, видео и технического оборудования, книжных стеллажей) за предыдущий год | 1 единица | 1 балл |
| 1. 2
 | Наличие у учреждения своего сайта (web – страницы), обновляемого не реже 2 раз в месяц  | присутствует | 1 балл |
|  3 | Наличие и использование компьютерной техники | За 1 единицу | 2 балла |
| 4 | Получение грантов и премий за инновационную деятельность, участие в конкурсах, программах профессионального мастерства | 1 единица | 4 - балла |
| 5 | Доля работников культуры в общей численности работников: с высшим образованием;со средним специальным; |  | 100% 2 балла50% 1 балл30% 0 баллов100% 2 балла50% 1 балл30% 0 баллов  |
|  6 | Привлечение дополнительных средств:спонсорских;платные услуги; иная приносящая доход деятельность; |  | за каждую 1 тыс. руб . 1 балл за каждые 2 тыс. руб. 3 баллаза каждые 5 тыс. руб. 5 баллов |
| 7 | Выполнение муниципального задания | 100 % | 50 баллов |
| 8 | Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок |  | 2 балла |
| 9 | Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки |  | 2 балла |
| 10 | Ведение электронного каталога в соответствии с дорожной картой |  | 5 баллов |
| 11 | Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, методической и издательской работе |  | 5 баллов |
| 12 | Участие работников культуры в научно-практических конференциях, семинарах (выступления с докладами, публикации) |  | 5 баллов |
| 13 | Участие в конкурсах:- всероссийских- межрегиональных- региональных- межрайонных и районных |  | 5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника2 балла за каждого работника |
| 14 | Реализация маркетинговых проектов в сфере библиотечной деятельности учреждений (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом |  | 1 проект - 3 балла |
| 15 | Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждений (не менее 1 раза в месяц) |  |  12 публикаций 3 балла6 публикаций 1 балл |
| 16 | Наличие работников, прошедших аттестацию в общем числе работников  |  |  1 работник - 1 балл |
| 17 | Количество работников:имеющих звание «Заслуженный работник РФ»имеющих нагрудный знак «За отличную работу в культуре и образовании»имеющих благодарность Министра культуры РФимеющих звание «Заслуженный работник Республики Дагестан» |  | 5 баллов за каждого работника5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника |
| Максимальное количество баллов по критерию - 131 |
| Критерии оценки III: Инновационная деятельность |
| 1. 1
 |  Разработка и реализация инновационных творческих проектов, программ | 1 проект | оцениваемый показатель присутствует – 2 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 1. 2
 | Внедрение инновационных форм и методов работы |  | оцениваемый показатель присутствует – 2 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 4 |
| Критерии оценки IV: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности |
| 1 | Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности |  | 1 балл |
| 2 | Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)  |  | 2 балла |
| 3 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  | 1 балл |
| Максимальное количество баллов по критерию - 4 |
| Критерии оценки V: Эффективность управленческой деятельности |
| 1 | Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующей деятельность учреждения (Устав, Коллективный договор, Соглашения, Положение о платных услугах, Модельный стандарт) |  | 1 балл |
| 2 | Укомплектованность учреждения кадрами, их соответствие квалификационным требованиям |  | 100% 1 балл 50% 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 2 |
| Максимальное количество баллов по всем критериям - 149 |

 Приложение№3

 Утвержден

 постановлением

 администрации МР «Цунтинский район»

№197 от «11» октября 2017г.

Показатели

эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский дом творчества и искусства» с. Кидеро,

| № | Показатели | Единица измерения | Баллы  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки 1: Эффективность обеспечения работы учреждения |
|  | Состояние материально-технической базы осуществления образовательного процесса- наличие оборудованных учебных кабинетов по предметам |  | хорошее – 2 балла;удовлетворительное - 1 балл; неудовлетворительное – 0 балловза каждый аттестованный - 5 баллов  |
|  | Обеспечение условий в учреждении для выполнения требований:-пожарной безопасности- требований охраны труда- санитарно-гигиенических условий процесса обучения | % | 100% – 2 балла;50% - 1 балл; |
|  | Готовность учреждения к работе в осенне-зимний период | % | 100% - 1 балл |
| 4. | Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей |  |  0,5 балла за каждого обучающего |
| 5. | Сохранность контингента | % | от 90 до100%- 4 балла;от 80 до90% - 3 балла;от 70 до 80% - 2 балла до 70% - 1 балл |
|  6. | Наличие обучающихся на «отлично» и «хорошо» | человек | свыше 100 учащихся– 2 балладо 80 учащихся– 1 балл |
| Максимальное количество баллов по критерию - 25,5 |
| Критерий II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения |
|  | Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  | Наличие в учреждении библиотеки и медиатеки, использование их ресурсов  |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  | Улучшение материально-технической базы (приобретение современного оборудования, музыкальных инструментов и танцевальных костюмов и т.д.) за предыдущий год | За 1 единицу  | 2 балла |
|  | Наличие у учреждения своего сайта (web – страницы), обновляемого не реже 2 раз в месяц  |  | присутствует – 1 балл  |
|  | Наличие и использование в организации образовательного процесса компьютерной техники | За 1 единицу | 2 балла |
|  | Количество работников учреждения: - имеющих высшую квалификационную категорию- имеющих 1 квалификационную категорию- имеющих 2 квалификационную категорию |  | 3 балла за каждого работника2 балла за каждого работника1 балл за каждого работника |
| 7 | Количество работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверения |  | 3 балла за каждого работника |
| 8 | Количество работников, которым была присвоена квалификационная категория в результате аттестации |  | 3 балла за каждого работника |
| 9 | Количество работников:имеющих звание «Заслуженный работник РФ»имеющих нагрудный знак «За отличную работу в культуре и образовании»имеющих благодарность Министра культуры РФимеющих звание «Заслуженный работник Республики Дагестан» |  | 5 баллов за каждого работника5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника |
| 10 | Проведение культурно-массовых мероприятий на уровне муниципального образования |  | 4 балла за каждое мероприятие |
| 11 | Проведение мероприятий на базе учреждения |  | 2 балла за каждое мероприятие |
| 12 | Участие в конкурсах, фестивалях:- всероссийских- межрегиональных- региональных- межрайонных и районных |  | 5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника2 балла за каждого работника |
| Максимальное количество баллов по критерию - 56 |
|  Критерии оценки III: Инновационная деятельность |
|  | Работа учреждения в режиме инновации и эксперимента |  | 3 балла |
|  | Участие учреждения в экспериментальной работе по модернизации дополнительного образования муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом |  | 2 балла |
|  | Наличие предпрофессиональных образовательных программ |  | 1 балл за каждую программу |
|  | Создание творческих лабораторий по методическому обеспечению образовательного процесса |  | 2 балла за каждую лабораторию |
| Максимальное количество баллов по критерию - 8 |
| Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся |
|  | Наличие программы здоровье сбережения по формированию здорового образа жизни и безопасности жизни  |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 1 |
| Критерии оценки V: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности |
| 1 | Привлечение внебюджетных средств на развитие дополнительного образования детей:спонсорскихплатные образовательные услугииная приносящая доход деятельность |  | 1 балл за каждую 1 000 рублей 2 балла за каждые 4 000 рублей3 балла за каждые 5 000 рублей |
| 2 | Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)  |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  33 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 8 |
| Критерии оценки VI: Эффективность результата деятельности образовательного учреждения |
| 1 | Выполнение муниципального задания | % | оцениваемый показатель присутствует – 50 баллов; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 2 | Выполнение учебного плана |  | 5 баллов за каждый 1% невыполнения |
| 3 | Количество выпускников, поступивших в учебные заведения сферы культуры и искусства |  | 5 баллов за каждого выпускника |
| 4 | Результаты конкурсовза участие в международных (1-е, 2-е, 3-е места)за участие во всероссийских (1-е, 2-е, 3-е места)за участие в краевых (1-е, 2-е, 3-е места)за участие в районных (1-е, 2-е, 3-е места) |  | 5 баллов за каждое место4 балла за каждое место3 балла за каждое место2 балла за каждое место |
| Максимальное количество баллов по критерию - 24 |
| Критерии оценки VII: Эффективность управленческой деятельности |
| 1 | Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующей деятельность образовательного учреждения |  | 1 балл |
| 2 | Наличие удостоверения о лицензировании |  | 5 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 6 |
| Максимальное количество баллов по всем критериям – 128,5 |

|  |
| --- |
| Приложение № 4.Утвержден постановлением администрации МР «Цунтинский район»№197 от «11» октября 2017г.  |

**Примерные целевые показатели эффективности деятельности работников муниципальных казенных учреждений культуры и педагогических работников образовательных организации администрации муниципального района «Цунтинский район»**

|  |
| --- |
| Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для работников МКУК «Центр традиционной культуры народов России» |
| Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки, выполнение показателей | Данный показатель оценки эффективности деятельности работников определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, в которых устанавливается средняя загрузка по должности (профессии) и применяется при ее перевыполнении или как минимум достижении. Средняя загрузка определяется исходя из общих количественных параметров работы, которые объективно применимы к анализу деятельности в должности (профессии) (количество клубных формирований, численность их участников, количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника, количество коллективов, имеющих звание «народный», количество концертов ими данных, количество предоставляемых платных услуг, участие в смотрах, фестивалях, конкурсах всероссийских, региональных, районных, своевременное выполнение плана работы, соответствующих показателей. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) **за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.** |
| Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-массовых мероприятий, методической работе. Особые творческие достижения. | Высокий уровень подготовки и творческая активность работника являются профессионально-деловыми качествами работника, характеризующими не только его личную результативность, но и высокий уровень мотивации. В этой связи данный показатель оценки работника рекомендуется применять также и с целью поддержания его мотивации, конечно же, для учета в заработной плате работника оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Под особыми творческими достижениями могут подразумеваться, такие личные профессиональные достижения, как: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью, творческое новаторство. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) **за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. В соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат.** |
| Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для работников МКУ «Межпоселенческая районная библиотека» |
| Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи в год | Данный показатель в первую очередь распространяется на работников, от трудовых функций которых зависит выполнение установленного плана. Как правило, **составление** **перспективных, текущих планов и контроль за их выполнением** входит в должностные обязанности руководителей соответствующих структурных подразделений, однако по итогам отчетного периода (квартал, полугодие, год) этот показатель может быть применен ко всему персоналу. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) **за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.** |
| Количество и высокий уровень отреставрированных единиц | Работа по реставрации является важной составляющей деятельности учреждения. Данная работа может быть разной по сложности и от этого требует отдельных профессиональных качеств (усидчивость, аккуратность, терпение). В этой связи может возникнуть ситуация, когда не все работники будут выполнять ее одинаково и с надлежащим качеством. При этом по выполнению других функций к ним не будет претензий. Введение в систему стимулирования данного показателя позволит в сложившейся ситуации привлечь к данной работе специалистов, готовых ее исполнять в необходимом количестве (согласно установленному плану) и с надлежащим качеством. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) **за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.** |
| Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки | Освоение и внедрение новых методик и технологий позволяет выходить на более высокий уровень, как предоставления услуг, так и организации рабочего процесса. Однако на начальном этапе требует от работников дополнительных усилий по освоению новаций. Для усиления заинтересованности работников в освоении и внедрении инновационных методов работы, целесообразно установить данный показатель в увязке с временными требованиями, отведенными на данный процесс. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) **за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.** |
| Показатели для определения стимулирующих выплат для педагогических работников в МКОУ ДОД « Детский дом творчества и искусства»  |
| Количество призеров фестивалей, конкурсов, частота участия в конкурсах | Данные показатели характеризуют потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяют при оценке работника количественно измерить его результативность. Данные показатели оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): **за качество выполняемых работ, премий по итогам работы****за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы** |
| Работа по методическому обеспечению учебного процесса- выполнение учебного плана;- количество учеников, поступивших в учебные заведения;- экспериментальная работа;- наличие образовательных программ. |
| Количество выступлений на педсовете, методических объединениях, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения, количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий для взаимопосещения |
| Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и др. - частота посещения конференций, количество выступлений в течение учебного года |
| Количество работников, имеющих:- высшую квалификационную категорию;- 1 квалификационную категорию;- 2 квалификационную категорию. |
| Победы (номинации) в профессиональных конкурсах |

Приложение № 5.

Утвержден

 постановлением

 администрации МР «Цунтинский район»

№197 от «11» октября 2017г.

 Показатели эффективности деятельности учреждений и директоров муниципальных казенных образовательного учреждений образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели эффективности и результативности деятельности образовательной организации | Критерии оценки  эффективности и результативности деятельности образовательной организации | Периодичность представления отчетности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Критерии оценки I: Эффективность обеспечения доступности качественного образования  |
| 1.1 | Организация вариативности обучения в образовательной организации | 2 балла – организуется;0 баллов – не организуется | годовая |
| 1.2 | Средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике  выпускников образовательной организации | 2 балла – средний балл  ЕГЭ по русскому языку и математике  выше среднего по республике;1 балл – средний балл  ЕГЭ по русскому языку и математике  на уровне  среднего по республике;0 балла – средний балл  ЕГЭ по русскому языку и математике ниже среднего по республике  | годовая |
| 1.3 | Доля выпускников, не сдавших ЕГЭ по обязательным предметам, в общей численности выпускников образовательной организации | 2 балла – отсутствуют выпускники, не сдавшие ЕГЭ по обязательным предметам;0 баллов – количество выпускников, не сдавших ЕГЭ по обязательным предметам, не выше регионального показателя-2 балла выше регионального показателя | годовая |
| 1.4 | Доля  обучающихся от общего кол-ва выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА по обязательным предметам  в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) | 2 балла – отсутствуют выпускники,  не прошедшие ГИА по обязательным предметам;1 балл – показатель на уровне среднего по республике;0 баллов – показатель выше среднего по республике; | годовая |
| 1.5 | Результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах | 2 балла – наличие участников на международном уровне;1,5 балла – наличие участников на федеральном уровне;1 балл – наличие участников на региональном уровне;0,5 наличие победителей и призеров на муниципальном уровне | годовая |
| 1.6 | Результативность организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в учреждении | 2 балла – наличие участников спортивных соревнований  на международном уровне;1,5 балла – наличие участников спортивных соревнований  на федеральном уровне;1 балл – наличие участников спортивных соревнований  на региональном уровне;0,5 наличие победителей и призеров спортивных соревнований  на муниципальном уровне | годовая |
| 1.7 | Реализация программ дополнительного образования обучающихся | 2 балла - охват программами дополнительного образования составляет выше среднего по району;1 балл - охват программами дополнительного образования составляет на уровне среднего по району;0 баллов – охват меньше среднего по району | годовая |
| 1.8 | Реализация дистанционных образовательных технологий | 1 балл –да0 баллов - нет | годовая |
| 1.9 | В практике работы применяются электронные дневники успеваемости и электронные журналы | 1 балл – да0 баллов - нет | годовая |
| 1.10 | Реализация в учреждении социокультурных проектов (школьный музей, научное общество обучающихся и т.д. | 1 балл – да0 баллов - нет | годовая |
|  Критерии оценки II: эффективность развития инфраструктуры образовательной организации |
| 2.1 | Готовность образовательной организации  к новому учебному году:  | -1 балл принято с замечаниями;1 балл - принято без замечаний | годовая |
| 2.2 | Благоустройство территории и здания ОУ | 2 балла - отсутствие замечаний к содержанию здания и территории; 0 баллов – есть замечания   | годовая |
| Критерии оценки III: Эффективность управленческой деятельности  |
| 3.1 | Функционирование системы государственно-общественного управления (закреплена в уставе, наличие локальных актов, планов, протоколов) | 2 балла – да 0 баллов – нет | годовая |
| 3.2 | Наличие действующей программы развития  (срок действия – не менее3-х лет) | 2 балла – да0 баллов - нет | годовая |
| 3.3 | Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС | 2 балла – максимальный;1 балл – необходимый;0,5 балла - минимальный | годовая |
| 3.4 | Работа с  обоснованными обращениями граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | 2 балла  - отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов;1 балл – одно обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения; 0 баллов - более одного  обоснованного обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов. | годовая |
| 3.5 | Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы учителей в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом) | 2 балла - положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года; 0 баллов - отсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года | годовая |
| 3.6 | Наличие системы оценки работы образовательной организации с учетом мнения участников образовательных отношений и коллегиального органа управления образовательной организацией | 1 балл – да0 баллов - нет | годовая |
| 3.7 | Предоставление первоочередных муниципальных услуг в электронном виде (в соответствии с календарным планом перехода на предоставление первоочередных государственных и муниципальных услуг, оказываемых муниципальными образовательными организациями Республики Дагестан) | 1 балл – да0 баллов - нет | годовая |
| 3.8 | Профилактика правонарушений у обучающихся (наличие правонарушений обучающихся, зафиксированных вступившим в силу решением КДН об административном наказании или решением суда о применении мер уголовной ответственности) | 1 балл – нет -1 балл - да | годовая |
| 3.9 | Результативность финансово-хозяйственной деятельности | 2 балла – отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств ( итоги проверок, ревизий, своевременное предоставление финансовых отчетов, информации по запросам и требованиям);0 баллов –  имеются замечания | годовая |
| 3.10 | Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными организациями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение) | 1 балл – да0 баллов - нет | годовая |
| 3.11 | Информационная открытость | 2 балла – сайт образовательного учреждения соответствует ст.29 ФЗ- №273 «Об образовании в РФ»;0 баллов – не соответствует | годовая |
|  Критерии оценки IV: развитие кадрового  потенциала образовательной организации  |
| 4.1 | Укомплектованность педагогическими кадрами | 2 балла - на начало учебного года нет вакансий;1 балл - имеется вакансия, но учебные часы перераспределены | годовая |
| 4.2 | Доля педагогов с высшим и (или) средним профессиональным образованием или прошедших соответствующую переподготовку | 2 балла – 100% 0 баллов - менее 100% | годовая |
| 4.3 | Соответствие базового образования учителей профилю преподаваемых предметов, учебных курсов | 2 балла - 100% учителей ведут учебные предметы в соответствии с базовым педагогическим образованием и прошли курсы ПК по совмещаемым предметам;0баллов - менее 100% учителей ведут учебные предметы в соответствии с базовым педагогическим образованием -0 | годовая |
| 4.4 | Доля молодых педагогических работников (до 35 лет) на начало текущего учебного года, в общем числе педагогических работников на начало текущего учебного года  | 2 балла – выше среднереспубликанского показателя;1 балл – на уровне среднего значения по республике;0 баллов – ниже среднего по республике | годовая |
| 4.5 | Доля педагогических работников, имеющих на начало текущего учебного года высшую квалификационную категорию  | 3 балла - выше  среднереспубликанского значения; 2 балла –на уровне среднереспубликанского значения;-1 балл – ниже  среднереспубликанского значения | годовая |
| 4.6 | Доля аттестованных педагогических работников на начало текущего учебного года | 2 балла - 100% 0 баллов - менее 100% | годовая |
| 4.7 | Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации за последние три года | 2 балла - 100% 0 баллов - менее 100% | годовая |
| 4.8 | Наличие учителей-призеров или победителей конкурсов профессионального мастерства муниципального или регионального уровней | 3 балла – призеры и победители регионального уровня 2 балла – призеры и победители муниципального уровня; | годовая |
| 4.9. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наличие публикаций, подготовленных педагогическими работниками организации |  |  |

  | 2 балла – да0 баллов - нет | годовая |
| Критерии оценки V: эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса |
| 5.1 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся  | 1 балл - да0 баллов - нет | годовая |
| 5.2 | Соблюдение требований безопасности в ходе работы образовательной организации | 2 балла - отсутствие случаев травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте;-2 балла – имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте | годовая |
| 5.3 | Доля обучающихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе обучающихся образовательного учреждения  | 2 балла – выше среднего показателя по району;1 балл – на уровне среднего показателя по району;0 баллов – ниже среднего показателя по району | годовая |
| 5.4 | Доля обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и  оздоровления  во время летних школьных каникул | 2 балла - выше среднего показателя по району; 1балл – на уровне среднего показателя по району; 0 баллов – ниже среднего  показателя по району | годовая |
| 5.5 | Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках и секциях в общем числе обучающихся образовательной организации (на начало текущего учебного года)  | 2 балла – выше среднего показателя по району;1 балл – на уровне среднего показателя по району;0 баллов – ниже среднего показателя по району | годовая |
|   | Итого – 66 баллов |   |   |

Приложение № 6

Утвержден

 постановлением администрации

МР «Цунтинский район»

№197 от «11» октября 2017г.

Показатели эффективности деятельности учреждения и руководителя муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» с. Кидеро

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели эффективности и результативности деятельности образовательной организации | Критерии оценки эффективности и результативности деятельности образовательной организации | Периодичность представления отчетности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Критерии оценки I: эффективность обеспечения доступности дополнительного образования детей  |
| 1.1 | Доля обучающихся в организации на начало учебного года от предельной наполняемости организации | 2 балла – 100% 0 баллов – менее 100% | годовая |
| 1.2 | Сохранность контингента воспитанников от первоначального комплектования | 2 балла – 100% 0 баллов – менее 100% | годовая |
| 1.3 | Организация образовательной деятельности на базе образовательных организаций района | 1 балл за каждую образовательную организацию, но не более 10 | годовая |
| 1.4 | Доля  победителей и призёров конкурсов и соревнований муниципального уровня от общего количества участников  | 2 балла - от 80%  до 100%  1 балл -  от 50% до 79% 0 баллов – менее 50% | годовая |
| 1.5 | Доля победителей и призёров от общего количества участников конкурсов и соревнований регионального уровня  | 2 балла - от 80% до 100% 1 балл - от 50% до 79% 0 баллов – менее 50% | годовая |
| 1.6 | Доля  призёров от общего количества участников конкурсов и соревнований всероссийского и международного уровней  | 2 балла – имеются призеры и победители1 балл – имеются участники 0 баллов – нет участников | годовая |
| 1.7 | Результативность организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в учреждении | 2 балла – наличие участников спортивных соревнований  на международном уровне;1,5 балла – наличие участников спортивных соревнований  на федеральном уровне;1 балл – наличие участников спортивных соревнований  на региональном уровне;0,5 наличие победителей и призеров спортивных соревнований  на муниципальном уровне | годовая |
| 1.8 | Результативность участия организации (руководителя, педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году | Участие (независимо от количества специалистов-участников мероприятия):2 балла – всероссийского и регионального уровней;1 балл – муниципального уровня | годовая |
| 1.9 | Наличие публикаций, подготовленных педагогическими работниками организации | 2 балла – да;0 баллов - нет | годовая |
| 1.10 | Реализация социокультурных проектов | 2 балла – организация проекта;1 балл – участие в проектах различного уровня (независимо от количества) | годовая |
| Критерии оценки II: эффективность управленческой деятельности  |
| 2.1 | Функционирование системы государственно-общественного управления (закреплена в уставе, наличие локальных актов, планов, протоколов) | 2 балла – да 0 баллов – нет | годовая |
| 2.2 | Наличие действующей программы развития  (срок действия – не менее3-х лет) | 2 балла – да0 баллов - нет | годовая |
| 2.3 | Работа с  обоснованными обращениями граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | 2 балла  - отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов;1 балл – одно обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения; 0 баллов - более одного  обоснованного обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов. | годовая |
| 2.4 | Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы учителей в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом) | 2 балла - положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года; 0 баллов - отсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года | годовая |
| 2.5 | Наличие системы оценки работы образовательной организации с учетом мнения участников образовательных отношений и коллегиального органа управления образовательной организацией | 1 балл – да0 баллов - нет | годовая |
| 2.6 | Результативность финансово-хозяйственной деятельности | 2 балла – отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств ( итоги проверок, ревизий, своевременное предоставление финансовых отчетов, информации по запросам и требованиям);0 баллов –  имеются замечания | годовая |
| 2.7 | Информационная открытость | 2 балла – сайт образовательного учреждения соответствует ст.29 ФЗ- №273 «Об образовании в РФ»;0 баллов – не соответствует | годовая |
| Критерии оценки III: эффективность развития кадрового  потенциала образовательной организации  |
| 3.1 | Укомплектованность педагогическими кадрами | 2 балла - на начало учебного года нет вакансий;1 балл - имеется вакансия, но учебные часы перераспределены | годовая |
| 3.2 | Доля молодых педагогических работников (до 35 лет) на начало текущего учебного года, в общем числе педагогических работников на начало текущего учебного года  | 2 балла – выше среднереспубликанского показателя;1 балл – на уровне среднего значения по области;0 баллов – ниже среднего по области | годовая |
| 3.3 | Доля аттестованных педагогических работников на начало текущего учебного года | 2 балла - 100% 0 баллов - менее 100% | годовая |
| 3.4 | Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации за последние три года | 2 балла - 100% 0 баллов - менее 100% | годовая |
| 3.5 | Наличие педагогов дополнительного образования-призеров или победителей конкурсов профессионального мастерства муниципального или регионального уровней | 2 балла – призеры и победители муниципального уровня; 3 балла – призеры и победители регионального уровня | годовая |
| Критерии оценки IV: эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса |
| 4.1 | Соблюдение требований безопасности в ходе работы образовательной организации | 2 балла - отсутствие случаев травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте;-2 балла – имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте | годовая |
| 4.2 | Организация летнего отдыха и  занятости  обучающихся во время летних школьных каникул | использованы разнообразные формы отдыха и занятости (профильные лагеря, дворовая практика, прогулочные группы и др.0,5 за каждую форму, но не более 2-х);0 баллов – летний отдых и занятость детей не организованы | годовая |
| 4.3 | Организация работы с обучающимися, стоящими на учете в КДН и ЗП | 2 балла – 90% - 100% детей, стоящих на профилактическом учете,  занимаются  в кружках и секциях;1 балл – 50% - 89%0 баллов – менее 50% | годовая |
|   | Итого – 61балл |   |   |

Приложение №7

Утверждено

Постановлением

администрации МР « Цунтинский район»

№\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 г.

Положение

о формировании показателей результативности и методики оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации Республиканской долгосрочной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы Республики Дагестан и муниципальной службы в Республике Дагестан на 2017-2019 годы», утвержденной постановлением Правительства Республики Дагестан от 30 декабря 2016 г. № 417.

1.2. Основной задачей разработки данного положения является внедрение в деятельность администрации муниципального района «Цунтинский район» элементов управления по результатам на основе оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих.

1.3. В рамках настоящего положения применяются следующие понятия:

 оценка профессиональной деятельности муниципального служащего – оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

показатели профессиональной деятельности – показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего, установленные на основе функций и должностных обязанностей муниципального служащего и предусмотренные в его должностной инструкции, а также иные показатели, определенные органом местного самоуправления;

оцениваемый период – интервал времени, по результатам работы в котором оценивается деятельность муниципального служащего (в целях применения настоящего положения оцениваемый период принимается равным трем календарным месяцам);

результат профессиональной деятельности – итог профессиональной служебной деятельности муниципального служащего по выполнению своих должностных обязанностей, закрепленных в его должностной инструкции.

1.4. Оценку профессиональной деятельности муниципальных служащих предлагается осуществлять по двум направлениям:

в целях материального стимулирования муниципального служащего;

в целях определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы (аттестация).

2. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих

в целях материального стимулирования

2.1. В соответствии с законом Республики Дагестан от 11.03.2008 № 9 «О муниципальной службе в Республике Дагестан» (далее также – закон Республики Дагестан № 9) к дополнительным выплатам оплаты труда муниципального служащего относится выплата премий за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – премии).

 2.2. Премии выплачиваются муниципальному служащему в целях повышения его заинтересованности в результатах деятельности органа местного самоуправления и качестве выполнения должностных обязанностей с учетом обеспечения муниципальным служащим задач и функций органа местного самоуправления, исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

 2.3. Согласно главы 6 статьи 22 пункта 2 закона № 9 органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размеры должностных окладов, а также размеры и порядок осуществления дополнительных выплат, входящих в состав денежного содержания муниципальных служащих, устанавливаются нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований в соответствии с законодательством Российской Федерации, указанным законом Республики Дагестан и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан.

 2.4. В качестве основных видов премирования предусматриваются:

 единовременные премии;

ежеквартальные премии;

2.5. Выплата единовременных премий осуществляется по результатам выполнения разовых и иных поручений муниципальными служащими при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда.

2.6. Фонд для выплаты ежеквартальных премий муниципальным служащим формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда муниципальных служащих.

2.7. Выплату ежеквартальных премий возможно осуществлять в следующем порядке:

1)МКУ «Централизованная бухгалтерия» ежеквартально определяет:

размер премиального фонда администрации МР «Цунтинский район». При расчете премиального фонда также учитывается 70 процентов сложившейся экономии по фонду оплаты труда;

расчетный размер премиального фонда по каждому самостоятельному структурному подразделению администрации МР «Цунтинский район», исходя из утвержденной штатной численности подразделения и средней суммы премиального фонда на одну штатную единицу, сложившейся в целом по администрации МР «Цунтинский район».

 При расчете численности должность руководителя соответствующего структурного подразделения не учитывается;

2) расчетная сумма премиального фонда по каждому самостоятельному структурному подразделению представляется на утверждение главе МР «Цунтинский район» по окончанию каждого квартала, в IV квартале – в декабре учетного периода. Глава МР «Цунтинский район» утверждает сумму премии к выплате по каждому самостоятельному структурному подразделению, исходя из расчетной суммы;

3) размеры ежеквартальной премии муниципальным служащим самостоятельных структурных подразделений утверждаются главой МР «Цунтинский район» с учетом предложений руководителей соответствующих структурных подразделений;

4) размеры ежеквартальных премий определяются на основе оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих.

3. Алгоритм оценки профессиональной деятельности

муниципальных служащих

3.1. С учетом порядка выплаты ежеквартальных премий, указанного в разделе 2 настоящего положения, оценка профессиональной деятельности муниципальных служащих будет осуществляться в два этапа.

3.1.1. Первый этап – оценка эффективности деятельности самостоятельных структурных подразделений администрации МР «Цунтинский район», в целях распределения премиального фонда.

3.1.2. Второй этап – оценка эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих с учетом показателей эффективности деятельности самостоятельных структурных подразделений администрации МР «Цунтинский район», степень достижения которых учитывается при определении размера ежеквартальной премии.

3.2. Блок-схема оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих прилагается (приложение №1).

4. Методика оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих

4.1. Оценку эффективности деятельности самостоятельных структурных подразделений администрации МР «Цунтинский район», проводится на основе показателей эффективности деятельности администрации МР «Цунтинский район», утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» (далее – Указ Президента РФ № 607) и Распоряжением Правительства Российской Федерации 11.09.2008 № 1313-р.[[1]](#footnote-1)

 4.2. Достигнутые значения показателей для оценки эффективности деятельности администрации МР «Цунтинский район» за отчетный год, а также их планируемые значения на 3-летний период, содержатся в докладе главы муниципального района, формируемые с учетом требований, предусмотренных Указом Президента РФ № 607.

4.3. Учитывая вышеизложенное, представляется целесообразным интегрировать в систему материального стимулирования муниципальных служащих достижение плановых (целевых) значений показателей, предусмотренных в докладе главы муниципального района.

4.4. В целях достижения плановых (целевых) значений показателей эффективности, необходимо обеспечить соответствующее закрепление показателей за самостоятельными структурными подразделениями администрации МР «Цунтинский район» с учетом задач и направлений их деятельности.

4.5. Кроме показателей, определенных в соответствии с Указом Президента РФ № 607, в перечень индикаторов для оценки самостоятельных структурных подразделений администрации МР «Цунтинский район» могут быть включены:

показатели, направленные на повышение эффективности расходования бюджетных средств *(к примеру, выполнение плановых показателей формирования муниципального заказа в рамках реализации муниципальных долгосрочных целевых программ)*;

иные показатели, соответствующие целям и задачам деятельности самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район».

4.6. Показатели эффективности деятельности самостоятельных структурных подразделений администрации МР «Цунтинский район», а также их промежуточные (поквартальные) плановые значения на текущий год, целесообразно устанавливать правовым актом администрации МР «Цунтинский район».

4.7. Критерием оценки выполнения показателей эффективности является степень достижения самостоятельным структурным подразделением администрации МР «Цунтинский район» их плановых (целевых) значений.

4.8. Результаты оценки деятельности самостоятельных структурных подразделений учитываются при определении размера премиального фонда по каждому самостоятельному структурному подразделению администрации МР «Цунтинский район».

4.9. По итогам каждого квартала руководители самостоятельных структурных подразделений формируют отчеты о достигнутых значениях показателей за отчетный квартал, и предоставляют их главе МР «Цунтинский район» по установленной форме (приложение № 2).

4.10. На основе отчетных данных МКУ «Централизованная бухгалтерия» рассчитываются корректирующие коэффициенты размера премиального фонда по каждому самостоятельному структурному подразделению администрации МР «Цунтинский район».

4.11. Корректирующий коэффициент распределения премиального фонда за достижение показателей эффективности (К ПЭ ), показателей эффективности использования бюджетных средств (К ПБ ), а также иных показателей эффективности (К ИП ) рассчитывается по формуле:

 **К П  = К ПЭ х 0,4 + К ПБ х 0,4 + К ИП х 0,2**,

где:

К ПЭ – корректирующий коэффициент показателей эффективности;

КПБ –корректирующий коэффициент показателей эффективности использования бюджетных средств;

К ИП – корректирующий коэффициент по иным показателям эффективности.

4.12. Корректирующий коэффициент показателей эффективности (К ПЭ ) рассчитывается по формуле:

 

где:

К ПЭ – корректирующие коэффициенты по каждому показателю эффективности;

N i – общее количество утвержденных показателей эффективности.

 4.13. В зависимости от степени достижения планового значения каждого показателя эффективности устанавливается соответствующий корректирующий коэффициент показателя эффективности.

4.14. В случае выполнения или перевыполнения по итогам отчетного квартала планового значения показателя эффективности корректирующий коэффициент показателя эффективности принимается равным 1.

4.15. По недостигнутому показателю эффективности корректирующий коэффициент показателя эффективности устанавливается в зависимости от уровня отклонения фактически достигнутого значения показателя эффективности от утвержденного на отчетный квартал планового значения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Отклонение фактического значения недостигнутого по итогам квартала показателя эффективности от утвержденного планового значения | Корректирующий коэффициент по недостигнутому показателю эффективности по итогам работы за квартал (КПЭ ) i  |
| До 5 % | 0,9 |
| От 5 до 10% | 0,7 |
| От 10% до 20% | 0,5 |
| Более 20% | 0 |

 4.16. Аналогичный расчет корректирующих коэффициентов осуществляется для показателей эффективности использования бюджетных средств, а также иных показателей эффективности.

 4.17. На втором этапе осуществляется непосредственно оценка деятельности муниципального служащего в целях его материального стимулирования.

4.18. Оценка профессиональной деятельности муниципального служащего осуществляется на основе:

показателей эффективности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

показателей эффективности деятельности самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район», степень достижения которых учитывается при определении размера премиального фонда по данному структурному подразделению.[[2]](#footnote-2)

4.19. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего закрепляются в его должностной инструкции.

4.20. Показатели эффективности деятельности самостоятельных структурных подразделений администрации МР «Цунтинский район», степень достижения которых учитывается при определении размера премиального фонда по данному структурному подразделению, устанавливаются в соответствии с пунктами 4.4 – 4.6 настоящего положения.

4.21. Показатели профессиональной деятельности муниципального служащего включают в себя количественные, качественные и временные характеристики.

4.21.1. Количественные характеристики указывают на объем выполненной работы, выраженный в определенных единицах измерения (количество оформленных документов, выполнение плановых заданий и др.);

4.21.2. К качественным характеристикам относятся такие, как безошибочность, точность, аккуратность, инновационность при оформлении соответствующих документов и материалов (технический, правовой, экономический, организационный уровень и т.д.), предлагаемых и принимаемых решений.

 4.21.3. Временные характеристики учитывают соблюдение различных сроков, установленных муниципальными правовыми актами, законодательством, выполнение особо важных и сложных заданий в отведенное время и т.д.

 4.22. Оценка показателей деятельности муниципальных служащих, находящихся в соответствии с организационной структурой администрации МР «Цунтинский район» в непосредственном подчинении руководителя соответствующего самостоятельного структурного подразделения, производится руководителем данного подразделения.

4.22.1. Оценка показателей деятельности руководителей самостоятельных структурных подразделений органа местного самоуправления, производится главой, заместителем или управляющим делами в администрации МР «Цунтинский район», курирующий соответствующие структурные подразделения.

В свою очередь оценка показателей деятельности заместителей главы администрации муниципального района, управляющего делами (руководителя аппарата) администрации муниципального района, а также муниципальных служащих, находящихся в соответствии с организационной структурой администрации в непосредственном подчинении главы муниципального района «Цунтинский район», производится главой муниципального района «Цунтинский район».

4.23. Руководители самостоятельных структурных подразделений администрации МР «Цунтинский район» определяют для муниципальных служащих дифференцированные размеры денежного поощрения на основе отчетов о выполнении показателей деятельности муниципальных служащих, а также с учетом степени достижения плановых (целевых) значений показателей эффективности деятельности самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район» по итогам оцениваемого периода.

4.24. Расчетный размер ежеквартальной премии **(Р РЕП)** определяется по формуле:



где:

***К П*** – корректирующие коэффициенты по показателям эффективности, показателям результативности и показателямэффективности деятельности самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район», степень достижения которых учитывается при определении размера ежеквартальной премии.

4.25. Сроки проведения оценки муниципальных служащих для определения размера выплаты ежеквартальной премии: до 10 числа месяца следующего за отчетным.

4.26. Муниципальным служащим, не обеспечившим по итогам оцениваемого периода выполнение показателей деятельности и плановых показателей эффективности, премия может быть снижена или не выплачена полностью.

4.27. В целях исключения субъективных оценок при определении размера ежеквартальной премии муниципального служащего целесообразно привлечение для этих целей организаций, специализирующихся на оценке персонала.

5. Оценка эффективности деятельности муниципального служащего в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы (аттестация)

 5.1. В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года.

5.2. Аттестации не подлежат следующие муниципальные служащие.

5.2.1. Замещающие должности муниципальной службы менее одного года.

5.2.2. Достигшие возраста 60 лет.

5.2.3. Беременные женщины.

5.2.4. Находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска.

5.2.5. Замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

5.3. Проведение аттестации осуществляется специально созданной администрацией МР «Цунтинский район» аттестационной комиссией.

5.4. Для проведения аттестации муниципальных служащих по решению главы МР «Цунтинский район» издается правовой акт администрации МР «Цунтинский район».

5.5. Аттестация проводится с приглашением аттестуемого муниципального служащего на заседание аттестационной комиссии.

5.6. Аттестация проводится в форме структурированного собеседования. Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого муниципального служащего, а в случае необходимости – его непосредственного руководителя о профессиональной трудовой деятельности муниципального служащего. Обсуждаются профессиональные и личностные качества муниципального служащего применительно к его профессиональной трудовой деятельности.

5.7. Аттестации может предшествовать тестирование муниципального служащего. Основная цель – оценка муниципального служащего с помощью тестов, позволяющих определить уровень его профессиональных знаний, необходимых для замещения соответствующей должности муниципальной службы. Подведение итогов тестирования проводится по бальной системе. В случае, если количество неправильных ответов превышает 20%, то тестирование считается не пройденным. Результаты тестирования доводятся до членов аттестационной комиссии.

 5.7.1.Тестирование может проводиться как кадровой службой администрации МР «Цунтинский район» (специалистом по кадровой работе), так и организацией, специализирующейся на оценке персонала.

5.7.2. Привлечение специализированной организации для проведения оценки муниципальных служащих осуществляется путем размещения муниципального заказа на выполнение указанных видов работ в соответствии с требованиями Федерального закона от 21.07.2005 № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

5.8. По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует. Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих.

5.9. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы глава МР «Цунтинский район» может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается.

5.10. Положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждено постановлением администрации МР «Цунтинский район» от 22.05.2012 № 52 в соответствии с положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утвержденным законом Республики Дагестан от 11.03.2008 № 9 «О муниципальной службе в Республике Дагестан».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1 |

БЛОК-СХЕМА

оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих

с учетом показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607, а также иных показателей

Закрепление показателей эффективности, утвержденных Указом Президента РФ от 28.04.2008 № 607, иных показателей, за структурными подразделениями администрации МР «Цунтинский район»

**1**

Распределение показателей эффективности между структурными подразделениями администрации МР «Цунтинский район» в целях обеспечения достижения плановых (целевых) значений

**2**

Оценка деятельности самостоятельных структурных подразделений, обеспечивающих достижение плановых (целевых) значений показателей, для распределения премиального фонда

**3**

Оценка профессиональной деятельности муниципальных служащих на основе показателей профессиональной деятельности для определения размера премии

 Приложение №2

ФОРМА

отчета руководителя самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район» о достигнутых значениях показателей эффективности за отчетный квартал

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Фактическое значение за предыдущий 20\_\_\_\_ год | Выполнение плановых значений показателей эффективности | Отклонение фактического значения недостигнутого по итогам квартала показателя от утвержденного планового значенияна квартал в % / корректирующий коэффициент |
| на \_\_\_\_\_\_\_ год | на \_\_ квартал \_\_\_\_\_\_\_ г. |
| План на год | Факт за период сначала года | Процент выполнениягодового плана | План на квартал | Факт за квартал | Процент выполненияквартальногоплана |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

РЕЗУЛЬТАТЫ: из общего количества показателей эффективности \_\_\_\_\_ не достигнуты плановые значения по \_\_\_\_ показателям

 Руководитель структурного подразделения органа местного самоуправления (подпись) /ФИО/

 Приложение № 3

ПОКАЗАТЕЛИ

оценки профессиональной деятельности муниципального служащего[[3]](#footnote-3)

1. Показатели эффективности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | ПОКАЗАТЕЛИ | КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Использование в процессе работы методов планирования  | - навыки планирования отсутствуют- планирование работы осуществляется при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя- планирование работы осуществляется преимущественно самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу |
| 1.2 | Соответствие содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.д.) | -.выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям- выполненная работа в основном соответствует нормативно установленным требованиям- выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным требованиям |
| 1.3 | Широта использования профессиональных знаний при выполнении работ  | -.используются узко специализированные знания функционирования одной отрасли или сферы управления-.используется широкий спектр знаний функционирования одной отрасли или сферы управления-.используется широкий спектр знаний функционирования ряда смежных отраслей или сфер управления |
| 1.4 | Использование в процессе работы автоматизированных средств обработки информации | -.навыки практического использования автоматизированных средств обработки информации отсутствуют-.возможности автоматизированных средств обработки информации используются не в полном объеме-.возможности автоматизированных средств обработки информации используются в полном объеме  |
| 1.5 | Способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения | - низкая (деловые контакты не выходят за рамки структурного подразделения)- средняя (деловые контакты не выходят за рамки государственного органа, налаживание внешних деловых взаимоотношений осуществляется с трудом)-.высокая (спектр деловых контактов чрезвычайно широк, указанные взаимоотношения устанавливаются легко и поддерживаются в течение долгого времени)  |
| 1.6 | Интенсивность работы | - низкая (работа выполняется крайне медлительно)- средняя (работа выполняется в нормальном режиме)-.высокая (одновременно выполняется несколько разнородных видов работ) |
| 1.7 | Инновационность в работе  | - низкая (инновационные решения не генерируются)- средняя (инновационные решения генерируются, но реализуются ограниченно)- высокая (инновационные решения генерируются и реализуются в большом объеме) |

2. Показатели результативности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | ПОКАЗАТЕЛИ | ВАРИАНТЫ ОЦЕНКИ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 2.1 | Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями | - порученная работа, как правило, выполняется несвоевременно- порученная работа выполняется своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя-.отдельные поручения выполняются несвоевременно- порученная работа всегда выполняется своевременно |
| 2.2 | Количество выполненных работ:- высокой степени сложности  | определяются на основе отчета муниципального служащего  |
| - средней степени сложности  |
| - минимальной степени сложности  |

|  |
| --- |
| **2. Показатели результативности** |
| 2.1 | Качество и своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями | - полученные задания выполнялись своевременно, но при посто- янной помощи со стороны руководителя  - полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле со стороны руководителя- полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков - полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы)  | - 0,0500,050,1 | ---**0,05** |
| 2.2 | Количество выполненных работ:[[4]](#footnote-4)- минимальной степени сложности | - 0;- от 1 до 30;- от 31 до 100;- свыше 100 | 00,0250,050,1 | 15/**0,025** |
|  | - средней степени сложности  | - 0;- от 1 до 10;- от 11 до 30;- свыше 30 | 00,0250,050,1 | 4/**0,025** |
|  | - высокой степени сложности  | - 0;- от 1 до 5;- от 6 до 10;- свыше 10 | 00,0250,050,1 | 12/**0,1** |

|  |
| --- |
| **3. Показатели****эффективности деятельности самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район», степень достижения которых учитывается при определении размера денежной премии** |
| 3.1. | Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств) в расчете на одного человека  | плановые (целевые) значения на квартал не достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнуты с превышением  | - 0,050,050,1 | -**0,05**- |
| ИТОГО: | - | **0,7** |

Расчетный размер ежеквартальной премии: **18300 х 0,7 = 12810 рублей**

При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном квартале ежеквартальная премия не выплачивается

**Финансово-бюджетный отдел администрации муниципального района «Цунтинский район»**

Занимаемая должность: главный специалист отдела

Максимальный размер ежеквартальной премии: **12 400 рублей.**

Перечень показателей

используемые для оценки профессиональной деятельности муниципального служащего

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии оценки** | **Корректи-рующие****коэффициенты** | **Результаты оценки за квартал** |
| **1. Показатели эффективности** |
| 1.1 | Соответствие содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.п.) | -.выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям- выполненная работа в основном соответствует нормативно установленным требованиям- выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным требованиям |  - 0,10,10,2 | --**0,2** |
| 1.2 | Использование в процессе работы автоматизирова-нных средств обработки информации | -.навыки практического использования автоматизированных средств обработки информации отсутствуют-.возможности автоматизированных средств обработки информации используются не в полном объеме-.возможности автоматизированных средств обработки информации используются в полном объеме  | - 0,10,10,2 | -**0,1**- |
| 1.3 | Интенсивность работы | - низкая (работа выполняется крайне медлительно)- средняя (работа выполняется в нормальном режиме)-.высокая (одновременно выполняется несколько разнородных видов работ) | - 0,10,10,2 | -**0,1**- |
| **2. Показатели результативности** |
| 2.1 | Качество и своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями | - полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя  - полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле со стороны руководителя- полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков - полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы)  | - 0,0500,10,2 | ---**0,2** |
| 2.2 | Количество выполненных работ:[[5]](#footnote-5)- минимальной степени сложности | - 0;- от 1 до 30;- от 31 до 100;- свыше 100 | 00,050,10,2 | 15/**0,05** |
| - средней степени сложности  | - 0;- от 1 до 10;- от 11 до 30;- свыше 30 | 00,050,10,2 | 4/**0,05** |
| - высокой степени сложности  | - 0;- от 1 до 5;- от 6 до 10;- свыше 10 | 00,050,10,2 | 12/**0,2** |
| **3. Показатели****эффективности деятельности самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район», степень достижения которых учитывается при определении размера денежной премии** |
| 3.1. | Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств) в расчете на одного человека  | плановые (целевые) значения на квартал не достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнуты с превышением на 3% от планового значения  | - 0,10,10,2 | -**0,1**- |
| ИТОГО: | - | **0,9** |

Расчетный размер ежеквартальной премии: **12400 х 0,9 = 11160 рублей.**

При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном квартале ежеквартальная премия не выплачивается

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район» степень достижения которых учитывается при определении размера денежной премии муниципального служащего[[6]](#footnote-6)

|  |  |
| --- | --- |
| ПОКАЗАТЕЛИ | КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Количество муниципальных услуг, предоставляемых администрацией МР «Цунтинский район» в электронном виде  | плановые (целевые) значения на квартал не достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнуты с превышением  |
| Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств) в расчете 1 жителя  | плановые (целевые) значения на квартал не достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнутыплановые (целевые) значения на квартал достигнуты с превышением  |

 Приложение № 3

ПРИМЕР

расчета ежеквартальной премии

**Финансово-бюджетный отдел администрации МР «Цунтинский район»**

Занимаемая должность: начальник отдела

Максимальный размер ежеквартальной премии: 18 300 рублей[[7]](#footnote-7).

Расчетный размер ежеквартальной премии **(Р РЕП)** определяется по формуле:



где:

***К П*** – корректирующие коэффициенты по показателям эффективности, результативности и показателямэффективности деятельности самостоятельного структурного подразделения администрации МР «Цунтинский район», степень достижения которых учитывается при определении размера ежеквартальной премии

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ,

используемых для оценки профессиональной деятельности муниципального служащего

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии оценки** | **Корректи-рующие****коэффициенты** | **Результаты оценки за квартал** |
| **1. Показатели эффективности** |
| 1.1 | Использование в процессе работы методов планирования  | - навыки планирования отсутствуют- планирование работы осуществляется при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя- планирование работы осуществляется преимущественно самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу |  00,050,1 | --**0,1** |
| 1.2 | Соответствие содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.п.) | -.выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям- выполненная работа в основном соответствует нормативно установленным требованиям- выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным требованиям |  - 0,050,050,1 | --**0,1** |
| 1.3 | Широта использования профессиональных знаний при выполнении работ  | -.используются узко специализированные знания функционирования одной отрасли или сферы управления-.используется широкий спектр знаний функционирования одной отрасли или сферы управления-.используется широкий спектр знаний функционирования ряда смежных отраслей или сфер управления | 00,050,1 | --**0,1** |
| 1.4 | Использование в процессе работы автоматизирован-ных средств обработки информации | -.навыки практического использования автоматизированных средств обработки информации отсутствуют-.возможности автоматизированных средств обработки информации используются не в полном объеме-.возможности автоматизированных средств обработки информации используются в полном объеме  | - 0,050,050,1 | -**0,05**- |
| 1.5 | Способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения | - низкая (деловые контакты не выходят за рамки структурного подразделения)- средняя (деловые контакты не выходят за рамки государственного органа, налаживание внешних деловых взаимоотношений осуществляется с трудом)-.высокая (спектр деловых контактов чрезвычайно широк, указанные взаимоотношения устанавливаются легко и поддерживаются в течение долгого времени)  |  00,050,1 | --**0,1** |
| 1.6 | Интенсивность работы | - низкая (работа выполняется крайне медлительно)- средняя (работа выполняется в нормальном режиме)-.высокая (одновременно выполняется несколько разнородных видов работ) | - 0,050,050,1 | -**0,05**- |

****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ЦУНТИНСКИЙ РАЙОН»**

**РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 **от 21 ноября 2017 года № 217**

**с. Цунта**

**Об утверждении Положения о порядке аттестации**

**кандидатов на должность руководителя и руководителей**

**муниципальных образовательных организаций**

**муниципального района «Цунтинский район»**

В соответствии со ст. 275 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), п.4 ст. 51 [Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617), [постановлением правительства РФ от 08.08.2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководящих образовательных организаций"](http://docs.cntd.ru/document/499038030), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", в целях обеспечения гарантий профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций, повышения эффективности и качества управленческой деятельности, руководствуясь Уставом муниципального района «Цунтинский район», Администрация муниципального района «Цунтинский район» **п о с т а н о в л я е т:**

Утвердить:

1. Положение о порядке аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных казенных образовательных учреждений муниципального района «Цунтинский район» (приложение №1).
2. Состав аттестационной комиссии по аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей образовательных организаций муниципального района «Цунтинский район**»** (приложение № 2).
3. График проведения аттестации руководителей образовательных организаций МР «Цунтинский район» (приложение № 3).
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника МКУ «УО и МП» Администрации муниципального района «Цунтинский район» (Курбанова М. Р).
5. Полный текст настоящего постановления разместить на официальном сайте муниципального района «Цунтинский район».

 **Глава МР П.Ш.Магомединов**

Приложение №1

к постановлению администрации

муниципального района

 «Цунтинский район

от «21» 11. 2017г. №217

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке аттестации кандидатов на должность руководителя и**

**руководителей муниципальных казенных образовательных организаций муниципального района «Цунтинский район»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 275 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), п. 4 ст. 51 [Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617), [постановлением правительства РФ от 08.08.2013 года N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководящих образовательных организаций"](http://docs.cntd.ru/document/499038030), [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"](http://docs.cntd.ru/document/902233423) и регулирует порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя (далее- кандидаты, аттестуемые) и руководителей образовательных организаций, муниципального района «Цунтинский район» (далее- руководители, аттестуемые).

 Целью аттестации является определение соответствия уровня квалификации аттестуемых кандидатов и руководителя (далее также - аттестуемые) требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н.

Основными принципами аттестации являются равенство возможностей, объективность, открытость, коллегиальность, гласность, отсутствие любых форм дискриминации и преимуществ при проведении аттестации.

 Аттестации подлежат:

1) кандидаты на должность руководителя муниципальных казенных образовательных организаций соответствующие требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н и кандидаты на должность руководителя, в порядке исключения, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы - перед заключением трудового договора;

2) руководителя муниципальных казенных образовательных организаций - каждые пять лет.

**Создание аттестационной комиссии, ее полномочия и порядок деятельности:**

2.1 Персональный состав Аттестационной комиссии формируется распоряжением администрации муниципального района «Цунтинский район».

2.2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены комиссии обладают при принятии решения равными правами.

2.3. В состав комиссии включаются представители администрации муниципального района «Цунтинский район, Управления образования Администрации муниципального района «Цунтинский район», профсоюза, а также образовательных и других организаций, приглашенные в качестве независимых экспертов (по согласованию). Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

2.4.Председатель комиссии:
а) организует работу комиссии;
б) председательствует на заседаниях комиссии;
в) распределяет обязанности между членами комиссии;
г) определяет по согласованию с другими членами комиссии порядок рассмотрения вопросов.
 В случае временного отсутствия председателя комиссии его полномочия исполняет заместитель председателя комиссии.
 Секретарь комиссии по поручению председателя комиссии готовит повестку заседания комиссии, организует работу членов комиссии, приглашает аттестуемых на заседание комиссии, готовит необходимые документы и материалы к заседанию комиссии, ведет протокол заседания комиссии.

2.6 На каждого руководителя, подлежащего аттестации, руководителем МКУ «УО и МП» Администрации муниципального района «Цунтинский район» готовится отзыв по форме согласно приложению № 1 к настоящему порядку.

2.7 Аттестуемый руководитель должен быть ознакомлен с отзывом не менее чем за две недели до даты проведения аттестации и вправе направить в комиссию заявление о несогласии с отзывом, приложив копии дополнительных документов (при наличии).

2.8. Аттестуемый кандидат предоставляет в комиссию характеристику с места работы (в случае незанятости - с предыдущего места работы), а при невозможности ее предоставления - информацию о себе в свободной форме. Аттестуемый руководитель представляет в комиссию отчет по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

2.9. При каждой последующей аттестации в аттестационную комиссию также представляется отзыв и аттестационный лист предыдущей аттестации.

2.10. Для допуска к аттестации каждый из аттестуемых должен иметь при себе документ, удостоверяющий его личность.

2.11. Аттестация проводится в форме тестовых испытаний и последующего собеседования.

2.12.Комиссия:
-составляет и утверждает аттестационные тесты;
- устанавливает количество (либо процент) правильных ответов, определяющее успешное прохождение тестовых испытаний.
 Количество правильных ответов, определяющее успешное прохождение тестовых испытаний, не может быть менее двух третей от общего числа вопросов аттестационного теста.

2.13. Аттестация проводится в присутствии аттестуемого кандидата или директора. При неявке аттестуемого на заседание комиссии без уважительной причины комиссия принимает решение о переносе даты аттестации на срок не более одного месяца со дня проведения заседания комиссии.

2.14.В ходе заседания комиссия:
а) проводит аттестационные мероприятия и определяет их результаты;
б) рассматривает представленные документы и заслушивает информацию председателя комиссии или одного из членов комиссии, изучавшего представленные на аттестацию документы;
в) заслушивает аттестуемых;
г) принимает решение о соответствии либо несоответствии аттестуемых должности руководителя.

2.15. При принятии решения комиссией учитываются результаты аттестационных мероприятий, личные и профессиональные качества, организаторские способности и квалификация аттестуемых, опыт работы кандидата в соответствующей сфере деятельности и (или) на руководящей должности, степень участия руководителя в решении поставленных перед ним задач, сложность выполняемой им работы и ее результативность, результаты предыдущих аттестаций.

2.16.Решения комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии в отсутствии аттестуемого. При равенстве голосов голос председательствующего на заседании комиссии является решающим.

2.17. Комиссия правомочна решать вопросы, отнесенные к ее компетенции, если на заседании присутствуют не менее двух третей ее членов.

2.18. Решения комиссии оформляются протоколами, которые составляются и подписываются председателем и секретарем комиссии в течение трех рабочих дней со дня проведения заседания комиссии.

2.19. В результате аттестации каждому из аттестуемых дается одна из следующих оценок:

-соответствует должности руководителя;

- не соответствует должности руководителя.

 2.21.Аттестационная комиссия вправе рекомендовать назначение на должность директора образовательного учреждения кандидата, прошедшего аттестацию, соответствующего должности руководителя, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающего достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющего качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, в порядке исключения, так же, как и кандидаты, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.22. Результаты аттестации (оценка и рекомендации) в течение трех рабочих дней со дня проведения заседания комиссии заносятся в аттестационный лист, составленный по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку, который составляется в одном экземпляре и подписывается всеми членами комиссии, участвовавшими в проведении аттестации.

2.23. В случае вынесения комиссией оценки о несоответствии руководителя должности, трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.24. В случае вынесения комиссией оценки о соответствии кандидата должности директора с кандидатом заключается трудовой договор в порядке, установленном трудовым законодательством. В случае вынесения комиссией оценки о несоответствии кандидата должности руководителя трудовой договор с кандидатом не заключается.

2.25. В случае вынесения комиссией оценки о несоответствии кандидата или руководителя должности указанные лица считаются не прошедшими аттестацию.

2.26. Заверенная Администрацией муниципального района «Цунтинский район» копия аттестационного листа выдается (направляется почтовым отправлением) директору или кандидату в течение десяти рабочих дней со дня проведения аттестации.

2.27. Оригиналы аттестационных листов, отзывы на руководителей, прошедших аттестацию, передаются секретарем в кадровую службу Администрации муниципального района «Цунтинский район». Аттестационный лист директора и отзыв на него приобщаются кадровой службой Администрации муниципального района «Цунтинский район» к личному делу директора.

2.28. Кадровая служба Администрации муниципального района «Цунтинский район» обеспечивает хранение аттестационных материалов, включающих в себя протоколы заседаний комиссии, аттестационные листы и отзывы на руководителей, и иные, представленные на аттестацию документы, в течение десяти лет со дня проведения аттестации.

2.29. В случае прекращения трудовых отношений с руководителем аттестационный лист выдается ему кадровой службой Администрации муниципального района «Цунтинский район» в последний день работы под роспись о его получении.

Приложение № 1
к Положению о порядке аттестации кандидатов

на должность руководителя и руководителей

муниципальных образовательных организаций

 муниципального района «Цунтинский район»

**ОТЗЫВ**
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(указывается Ф.И.О. и должность руководителя МКУ «УО и МП»

**о деловых и личных качествах**
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(указывается Ф.И.О. аттестуемого руководителя образовательной организации)
назначенного на должность
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается дата назначения на должность руководителя образовательной организации)

1. Профессиональные знания и опыт аттестуемого (знания и работа по специальности, полученной в высшем или среднем специальном учебном заведении) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Деловые качества аттестуемого (знание правовых основ деятельности образовательной организации, ответственность и исполнительность, компетентность в вопросах управления, организаторские способности, самостоятельность в работе, умение анализировать, работоспособность, коммуникабельность, умение руководить подчиненными, умение установить взаимоотношения с руководителями, творческий подход к делу, принципиальность, требовательность, последовательность в работе,
самокритичность, работа с документами, умение публично выступать, способность разрешать конфликтную ситуацию, пунктуальность, обязательность, умение планировать работу, умение найти общий язык с коллегами, другие сильные и слабые стороны аттестуемого) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
3. Повышение квалификации (знание аттестуемым основ управления, экономики, социологии, социальной обстановки в регионе, федерального законодательства и законодательства Республики Дагестан, касающегося отраслевой специфики, стремление повышать квалификацию, навыки самообразования, отношение к учебе, предложения по дальнейшему повышению квалификации) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
4. Перечень основных вопросов, в решении которых принимал участие аттестуемый \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
7.\* Результативность работы (в чем выражаются основные результаты работы аттестуемого) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
8. Замечания и пожелания аттестуемому \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
9. Вывод о соответствии должности руководителя образовательной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(соответствует, не соответствует)

Подпись (Ф.И.О. руководителя Управления образования) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Дата заполнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
С отзывом ознакомлен:
Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Дата ознакомления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 2

к Положению о порядке аттестации кандидатов

на должность руководителя и руководителей

муниципальных образовательных организаций

 муниципального района «Цунтинский район»

**ОТЧЕТ
аттестуемого руководителя образовательной организации**

Ф.И.О.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Дата: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Должность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Наименование образовательной организации:
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
1. Основные достижения за прошедший период:
а) в профессиональной сфере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
б) в области обучения, повышения квалификации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Основные трудности, мешающие в работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
3. Потребность в обучении, повышении квалификации или в получении
второй профессии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

к Положению о порядке аттестации кандидатов

на должность руководителя и руководителей

муниципальных образовательных организаций

 муниципального района «Цунтинский район»

# АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ

1. Фамилия, Имя, Отчество: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (по паспорту)

2. Дата рождения: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (число, месяц, год)

3.Сведения об образовании и повышении квалификации (что окончил и когда, специальность и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4. Замещаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. общий трудовой стаж (в том числе стаж работы на данной должности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. выполнение рекомендаций предшествующей аттестации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Решение аттестационной комиссии о соответствии должности руководителя образовательной организации (соответствует должности, не соответствует должности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Итоги голосования: количество голосов «за»\_\_\_\_\_, «против»\_\_\_\_\_\_\_,

8. Количественный состав аттестационной комиссии\_\_\_\_\_, на заседании присутствовали\_\_\_\_\_ членов аттестационной комиссии.

9. Рекомендовали аттестационной комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

10. Примечания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Председатель аттестационной комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Секретарь аттестационной комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Приложение №2

к постановлению администрации

муниципального района

 «Цунтинский район

от «21» 11. 2017г. №217

**Состав**

**аттестационной комиссии по аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей образовательных организаций муниципального района «Цунтинский район»**

**Председатель комиссии:**

Магомединов П. Ш. - глава администрации МР «Цунтинский район»

**Заместитель председателя комиссии:**

Курбанов М. Р.- начальник МКУ «УО и МП» МР «Цунтинский район»

**Секретарь комиссии:**

Ахмедов Р. К. – методист МКУ «УО и МП» МР «Цунтинский район»

**Члены комиссии:**

Гаджимурадов Г.З. – заместитель главы администрации района

Гаджиев М. У.  **-** управляющий делами администрации

Магомедова С. Р. – ведущий специалист по кадрам и ОТ МР

**Независимые эксперты:**

Представители Министерства образования и науки РД (по согласованию).

Приложение №3

к постановлению администрации

муниципального района

 «Цунтинский район

от «21» 11. 2017г. №217

**График проведения аттестации руководителей образовательных организаций МР «Цунтинский район»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Фамилия, имя отчество** | **Должность**  | **Дата и время аттестации** | **Ответствен-ное лицо за представление отзыва**  | **Роспись в ознакомлении с графиком**  | **Дата представления отзыва**  |
| 1 | Магомедов А. М. | Директор МКОУ «Кидеринская СОШ» |  | Курбанов М. Р. |  |  |
| 2 | Юсупов М. М. | Директор МКОУ «Генухская СОШ» |  |  |  |
| 3 | Магомедова А. И. | Директор МКОУ «Гутатлинская СОШ» |  |  |  |
| 4 | Магомедов М. Б. | Директор МКОУ «Зехидинская ООШ» |  |  |  |
| 5 | Абдулаев М. А. | Директор МКОУ «Мококская СОШ» |  |  |  |
| 6 | Идрисов К. И.  | Директор МКОУ «Шауринская СОШ» |  |  |  |
| 7 | Абдулхаликов А.А.  | Директор МКОУ «Китуринская СОШ» |  |  |  |
| 8 | Саадуев М.М.  | Директор МКОУ «Гениятлинская СОШ» |  |  |  |
| 9 | Халитов М. Т.  | Директор МКОУ «Шаитлинская СОШ» |  |  |  |
| 10 | Латипов М. М.  | Директор МКОУ «Сагадинская СОШ»  |  |  |  |
| 11 | Муртазалиев А. К. | Директор МКОУ «Мекалинская СОШ» |  |  |  |
| 12 | Закарьяев Р.М.  | Директор МКОУ «Хутрахская СОШ» |  | Курбанов М. Р. |  |  |
| 13 | Газиев М. Д. | Директор МКОУ «Хебатлинская СОШ» |  |  |  |
| 14 | Анварбегов И.Д.  | Директор МКОУ «Цебаринская СОШ» |  |  |  |
| 15 | Алиев М. Г. | Директор МКОУ «Хибятлинская СОШ» |  |  |  |
| 16 | Хайбулаев М. А.  | Директор МКОУ «Хупринская СОШ» |  |  |  |
| 17 | Рамазанов З. Р.  | Директор МКОУ «Шапихская СОШ» |  |  |  |
| 18 | Магомедов М.М.  | Директор МКОУ «Махалатлинская СОШ» |  |  |  |
| 19 | Курбанов К. А.  | Директор МКОУ «Асахская СОШ» |  |  |  |
| 20 | Магомединов Ш.Г.  | Директор МКОУ «Ретлобская СОШ» |  |  |  |
| 21 | Загиров Ш. А.  | Директор МКОУ «Междуреченская СОШ» |  |  |  |

1. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления производится на основе анализа и сопоставления показателей, характеризующих:

1) конечные результаты деятельности администрации МР «Цунтинский район» по сферам. При этом под конечными результатами деятельности понимаются достигнутый уровень социально-экономического развития муниципального района, а именно – уровень реализации основных целей деятельности администрации МР «Цунтинский район» в различных сферах, удовлетворенность населения качеством предоставляемых муниципальных услуг и деятельностью администрации МР «Цунтинский район»).

2) эффективность использования бюджетных ресурсов по сферам. [↑](#footnote-ref-1)
2. Показатели, определенные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607; показатели, характеризующие эффективность расходования бюджетных средств (к примеру, выполнение плановых показателей формирования муниципального заказа в рамках реализации муниципальных долгосрочных целевых программ); иные показатели, соответствующие целям и задачам деятельности органа местного самоуправления. [↑](#footnote-ref-2)
3. Общий базовый перечень показателей эффективности деятельности муниципальных служащих. [↑](#footnote-ref-3)
4. Количество выполненных работ по видам сложности определяется на основе ежеквартального отчета муниципального служащего. По данному показателю учитывается максимальная оценка из достигнутых значений показателя по видам работ. [↑](#footnote-ref-4)
5. Количество выполненных работ по видам сложности определяется на основе ежеквартального отчета муниципального служащего. По данному показателю учитывается максимальная оценка из достигнутых значений показателя по видам работ.

 [↑](#footnote-ref-5)
6. Указанный перечень показателей формируется с учетом основных задач и направлений деятельности структурного подразделения органа местного самоуправления. [↑](#footnote-ref-6)
7. Расчет максимального размера ежеквартальной премии муниципального служащего осуществляется с учетом оценки эффективности деятельности структурных подразделений органов местного самоуправления, указанной в разделе 2 настоящего положения [↑](#footnote-ref-7)