

АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЛАСТИ

УПРАВЛЕНИЕ

ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Органам местного самоуправления,
осуществляющим управление

в сфере образования

ул. Советская, 108, г. Тамбов, 392000

Тел. 72-37-38, факс 72-30-04

E-mail: post@obraz.tambov.gov.ru

ОГРН 1066829047064

ИНН 6829021123, КПП 682901001

02.04.2013 № 1.03-44/1376

На № _____ от _____

Подведомственным областным государственным
учреждениям

О предоставлении информации по показателям и критериям

эффективности деятельности работников учреждений отрасли «Образование»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы управлением образования и науки области активизирована работа по обеспечению перехода учреждений отрасли «Образование» к «эффективному контракту».

Введение «эффективного контракта» подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров, когда в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны и работодателю, и работнику и не допускать двойного толкования.

Согласно высказываниям Президента РФ В.В. Путина, приведенным в Бюджетном послании от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013-2015 годах»:

«неэффективно с точки зрения использования бюджетных средств и несправедливо по отношению к гражданам, когда одинаково финансируются организации, предоставляющие как качественные, так и некачественные услуги, когда одинаково оплачивается труд как добросовестных, так и недобросовестных работников»;

«нормативно-правовая база для отказа от сметного финансирования учреждений и введения новой системы оплаты труда уже создана. Теперь задача - повсеместно внедрить ее и обеспечить практическую реализацию уже предусмотренного законодательством нового механизма финансирования государственных и муниципальных учреждений, а в самих учреждениях - обеспечить переход к «эффективному контракту», который должен четко определять условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы.».

С целью организации работы по введению «эффективного контракта» при оформлении трудовых отношений с работниками организаций отрасли «Образование» приказом управления образования и науки области от 20.03.2013 № 703 создана рабочая группа, в результате деятельности которой должен быть сформирован примерный перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников в учреждениях.

Приложение: на 3 л.

И.о. начальника управления Л.В. Филатьева

Ирина Викторовна Печерская

79 23 43

Приложение

к письму управления образования и науки области

от _____ № _____

Перечень показателей и критериев
оценки эффективности деятельности работников,
применяемых в учреждении(ях) отрасли «Образование»

(наименование областного учреждения/муниципального образования)

Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Периодичность измерения	Схема расчета	Примечание
1	2	3	4	5
по должности*:				
*изложить по всем должностям в учреждении(ях)				
.....	1.			
			
.....	1.			
			
НАПРИМЕР:				
по должности: педагог-психолог				
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	1. Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Ежемесячно	1. Доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 1 балл; свыше 50% -2 балла. 2. Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 1 балл; свыше 50% -2 балла. 3. Доля родителей, охваченных диагностическими	

			процедурами: до 50% - 1 балл; свыше 50% -2 балла.	
	2. Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Ежеквартально	Снижение доли обучающихся, охваченных различными формами контроля: ниже уровня прошлого года — 0 баллов; на уровне прошлого года — 0,5 балла; выше уровня прошлого года — 1 балл.	
по должности: <i>рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий</i>				
Качество выполняемых работ	1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Ежемесячно	1. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов- 1 б. 2. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности — 1 б. 3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности — 1 б. 4. Своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону — 1 б. (посезонно) 5. Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочих — 1 б.	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Нарушения трудовой дисциплины	Ежемесячно	1. Трудовая дисциплина нарушается неоднократно — минус 2 балла. 2. Трудовая дисциплина нарушена однократно —	

		минус 1 балл. 3. Трудовая дисциплина соблюдается — 1 балл.	
2. Исполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	1. Имеются замечания и (или) взыскания со стороны администрации учреждения — минус 2 балла. 2. Замечаний и взысканий не имеется — 2 балла.	
	Раз в полгода	3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение полугодия — 2 балла.	