



Администрация Мариинского муниципального района
Управление образования администрации
Мариинского муниципального района

ПРИКАЗ

«15» января 2014г.

№ 45

г. Мариинск

Об утверждении
методических рекомендаций
по разработке показателей эффективности
деятельности муниципальных
образовательных организаций,
Мариинского муниципального района,
их руководителей и педагогических работников
по типам организаций

Для установления прямой зависимости уровня оплаты труда работников образовательных организаций от объема и качества предоставляемых образовательных услуг, а также создания условий по внедрению механизмов эффективного контракта с работниками организаций, которые определены в распоряжении Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.02.2013 № 182-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования» и в постановлении администрации Мариинского муниципального района от 29.05. 2013 года № 536-П «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») направленного на повышение эффективности образования в Мариинском муниципальном районе», на основании приказа департамента образования и науки Кемеровской области от 25.12.2013г. № 2438 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) образовательных организаций Кемеровской области, их руководителей и педагогических работников по типам организаций»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые «Методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Мариинского муниципального района, их руководителей и педагогических работников по типам организаций».

2. Руководителям образовательных организаций подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального района, на основании настоящих методические рекомендации до 1 марта 2014г.:

- разработать показатели эффективности деятельности работников, а также индикаторы их измерения, установить целевые значения;

- обеспечить в установленном порядке их согласование с выборным органом первичной профсоюзной организацией, органом государственно-общественного управления и их внедрение, уведомить работников организаций об изменении условий оплаты труда;

- обеспечить включение показателей стимулирования в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник
управления образования

Г.С.Мирошниченко

Утверждены
приказом управления образования
администрации Мариинского
муниципального района
от 15.01.2014г №45

Методические рекомендации
по разработке показателей эффективности деятельности муниципальных
образовательных организаций Мариинского муниципального района, их
руководителей и педагогических работников по типам организаций

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по оценке эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Мариинского муниципального района, их руководителей и педагогических работников по типам организаций (далее – методические рекомендации) разработаны в соответствии с «Программой 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 (далее - Программа) и планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. N 2620-р) (далее - "Дорожная карта").

1.2. Методические рекомендации используются для разработки показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и педагогических работников, которые обязательны для применения начальником управления образования и руководителями образовательных организаций, подведомственных управлению образования Мариинского муниципального района, руководителями муниципальных образовательных организаций и их структурных подразделений.

2. Показатели оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и других работников

2.1. Показатели эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и педагогических работников должны обеспечивать установление эффективной системы мотивации между уровнем оплаты труда и объемом и качеством предоставляемых образовательных услуг.

Значения показателей оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и других работников (далее – показатели) должны нацеливать учреждение на выполнение основных задач муниципального задания, т.е. на предоставление доступных и качественных образовательных услуг (основные показатели указаны в приложениях №№1,2). В этой связи, в качестве показателей стимулирования рекомендуется отбирать

только основные, влияющие на эффективность работы образовательных организаций, на количественное и качественное изменение результатов по отношению к стратегической цели, задаче, ожидаемому результату.

2.2. Цели и задачи, стоящие в государственной программе развития системы образования Кузбасса, являются критериями к установлению показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и педагогических работников.

По своей форме показатели эффективности должны отражать:

- достижение единой цели всеми работниками организации (например, доступность и качество образовательных услуг);
- результаты деятельности подразделений (например, учебная, воспитательная, финансовая, хозяйственная деятельность);
- степень удовлетворенности потребителя, либо руководителя тем, как выполняются поставленные задачи;

2.3. Основные показатели эффективности рекомендуется измерять соответствующими индикаторами.

Каждый индикатор должен быть конкретным, четко сформулированным по достижению цели, измеримым в цифрах или определяем качественными показателями, обязательно иметь целевое значение.

Целевое значение индикатора должно быть реально и достижимо в установленном расчетном периоде, и в тоже время сложным, чтобы для его исполнения прикладывались усилия. Запрещается установление показателей и индикаторов не связанных с должностными обязанностями работников.

По способу измерения индикаторы могут быть количественными и качественными. Количественные показатели в результате имеют числовое обозначение, а качественные показатели – эффект изменения, дату и т.п.

2.4. Число уровней проявления индикаторов устанавливается не более трех.

В оценочном листе обязательно указывается целевое значение индикатора по уровням проявления; формула расчета; период измерения; источник информации; его весовое значение, оцениваемое в баллах.

В случае если значение индикатора в среднем по организации за последний учебный год выше среднего регионального значения, рекомендуется значение индикатора устанавливать следующим образом:

- минимальное значение – на уровне достигнутого среднего регионального за предыдущий учебный год;
- среднее значение - на уровне достигнутого в среднем по организации за последний учебный год;
- максимальное значение - на уровне среднего значения с приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

(Пример: среднее региональное значение индикатора за последний год равно 4, по школе -5, динамика индикатора за последние 3 года – 4; 4,5; 5.

В этом случае значения 3-х уровней индикатора будет следующее:

- минимальный-4;
- средний-5;

- максимальный – 5,5.

Расчет максимального значения (с приростом): $5 + ((4,5 - 4) + (5 - 4,5)) / 2 = 5 + 0,5 = 5,5$.

В случае если значение индикатора в среднем по организации за последний учебный год ниже среднего регионального значения, то значения индикатора по уровням проявления будут следующие:

- минимальное значение – на уровне достигнутого в среднем по организации за последний учебный год;

- среднее значение - на уровне достигнутого среднего- регионального за последний учебный год;

- максимальное значение - на уровне среднего значения с определенным приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

(Пример: среднее региональное значение индикатора за последний год равно 4, по школе -3, динамика индикатора за последние 3 года – 2; 2,5; 3.

В этом случае значения 3-х уровней индикатора будет следующее:

- минимальный- 3;

- средний- 4;

- максимальный – 4,5.

Расчет максимального значения (с приростом): $4 + ((2,5 - 2) + (3 - 2,5)) / 2 = 4 + 0,5 = 4,5$.

В случае если значение индикатора в среднем по организации за последний учебный год ниже среднего – регионального значения, и не достижимо для учреждения, то значения индикатора по уровням проявления будут следующие:

- минимальное значение – на уровне достигнутого в среднем по учреждению за последний учебный год;

- максимальное значение - на уровне минимального значения с определенным приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

(Пример: среднее региональное значение индикатора за прошлый год равно 5, по школе -3, динамика индикатора за последние 3 года – 2; 2,5; 3.

В этом случае региональное значения для учреждения недостижимо, поэтому будет установлено 2 уровня индикатора:

- минимальный- 3;

- максимальный – 3,5.

Расчет максимального значения (с приростом): $3 + ((2,5 - 2) + (3 - 2,5)) / 2 = 3 + 0,5 = 3,5$.

В случае если значение индикатора в среднем по учреждению за последний учебный год равно среднему – региональному значению, то значения

индикаторов будут установлены только в 2-х уровнях в следующих размерах:

- минимальное значение – на уровне достигнутого в среднем по организации или региону за последний учебный год;
- максимальное значение - на уровне минимального значения с определенным приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

(Пример: среднее региональное значение индикатора за последний год равно 4, по школе -4, динамика индикатора в учреждении за последние 3 года – 3; 3,5; 4.

В этом случае значения 2-х уровней индикатора будет следующее:

- минимальный- 4;
- максимальный – 4,5.

Расчет максимального значения (с приростом): $4 + ((3,5-3)+(4-3,5))/2 = 4+0,5 = 4,5$

2.5. Показатели эффективности работы руководителя образовательной организации и педагогических работников должны вытекать из целей работы организации и его структурных подразделений, должны в наибольшей мере способствовать внутренней согласованности и сосредоточенности в действиях персонала, приводить к успеху работы организации. При этом все показатели должны согласовываться между собой.

По составу показателей оценочный лист подчиненного не должен полностью дублировать руководителя, у каждого работника должны быть специфические показатели, либо индивидуальные индикаторы измерения, характеризующие его деятельность.

Достижение одного показателя не должно автоматически обеспечивать или исключать достижение другого.

Показатели должны быть известны работнику не менее чем за 2 месяца до начала расчётного периода и действительны до его окончания.

2.6. В рамках перевода работников организаций на эффективный контракт их показатели эффективности деятельности должны быть включены в их трудовые договора.

2.7. Показатели эффективности деятельности образовательных организаций установлены положениями «О рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области» для соответствующих образовательных организаций, на основании которых формируется ежегодный рейтинг образовательных организаций.

2.8. Кроме показателей эффективности деятельности образовательных организаций, установленных в рейтинге, учредитель устанавливает образовательным организациям в муниципальном задании в разделе 3 подпункта 3.1. «показатели, характеризующие качество муниципальной услуги» целевые значения следующих дополнительных показателей эффективности, которые, до включения в рейтинг, подлежат включению в показатели эффективности работы руководителя:

1. Выполнение плана муниципального задания в натуральном

- выражении по видам образовательных услуг (в среднегодовом исчислении за финансовый год);
2. производительность труда - численность основных педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, приходящихся на одного обучающегося (целевое значение показателя определяется учредителем);
 3. эффективность управления кадровыми ресурсами - доля «прочего» персонала в фонде оплаты труда учреждения; (целевое значение показателя определяется учредителем, но не более 40%);
 4. целевое значение средней заработной платы педагогического персонала на финансовый год.

2.9. При невыполнении образовательной организацией плана муниципального задания в натуральном выражении размер субсидии на выполнение муниципального задания пересчитывается в сторону уменьшения по установленным расчетным нормативам затрат, исходя из невыполненных объемов государственного задания.

2.10. При отсутствии в образовательной организации установленных расчетных нормативов затрат, размер субсидии на выполнение муниципального задания уменьшается на сумму невыполненных услуг и работ, согласно утвержденной смете расходов на их оказание или выполнение.

3. Основные требования при организации премирования и показатели эффективности деятельности по итогам работы руководителей образовательных организаций

3.1. Основные требования при организации премирования руководителей образовательных организаций:

- продолжительность расчетного (премиального) периода устанавливается учредителем организации;
- начисление премий осуществляется за фактически отработанное время в расчетном периоде;
- оценочный лист руководителя образовательных организаций заполняется по полугодиям - с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря;
- данные оценочного листа (как по всем, так и по части показателей) могут учитываться при определении размера премии в нескольких расчетных периодах;

3.2. Размер премии руководителя образовательных организаций зависит от полученного количества баллов в расчетном периоде, стоимости единицы балла в текущем полугодии, которая определяется исходя из планового объема субсидии на выполнение государственного задания в части фонда оплаты труда учреждения, приходящегося на текущее полугодие, в котором выплачивается премия. Объем субсидии умножается на долю централизованного фонда, установленную учредителем, делится на 6

месяцев, затем делится на максимальное число баллов – 100, затем умножается на итоговое число баллов по оценочному листу.

Пересчет стоимости баллов в течение полугодия у руководителей образовательных организаций не производится, т.к. экономия централизованного фонда предыдущего полугодия направляется на увеличение фонда стимулирования работников учреждения:

-при условии невыполнения целевого показателя средней заработной платы педагогических работников в первую очередь на увеличение фонда стимулирования педагогического персонала;

-если целевое значение средней заработной платы по педагогам выполняется и отсутствует опережение темпов роста зарплаты «прочего» персонала по отношению к педагогическому, возможно пропорциональное увеличение фонда стимулирования педагогического и «прочего» персонала.

3.3 Основные показатели эффективности работы руководителя образовательной организации состоят из:

- результатов рейтинга образовательной организации в региональном рейтинге аналогичных учреждений;

- результатов удовлетворенности потребителей услуг доступностью и качеством предоставляемых образовательных услуг;

- показателей эффективности, критерием которых являются цели и задачи государственной программы развития образования в Кемеровской области, приведенных в оценочном листе руководителя учреждения (приложения № 1-1, 1-2, 1-3, 1-4).

Показатели рейтинга и результатов удовлетворенности потребителей услуг доступностью и качеством предоставляемых образовательных услуг для организаций общего образования и дополнительного образования детей установлены приказом департамента от 25.10.2013г. № 2123 «О рейтинговании образовательных организаций системы образования».

4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников учреждений образования при премировании по итогам работы

4.1. Порядок установления премий по итогам работы (начисление и выплаты), продолжительность расчётного периода, порядок и сроки заполнения оценочных листов, порядок расчета размеров премий педагогическим работникам образовательной организации устанавливается локальным актом организации.

Оценочный лист педагогическими работниками заполняется по результатам работы за установленный (расчётный) период времени.

Данные оценочного листа (как по всем, так и по части показателей) могут учитываться при определении размера премии в нескольких расчётных периодах.

Форма и содержание оценочного листа устанавливается локальным актом образовательной организации.

4.2. Минимально необходимый объем фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации определяется умножением средней списочной численности педагогических работников по основной должности на целевое значение средней заработной платы педагогических работников, установленное образовательной организации в муниципальном задании.

4.3 Размер фонда стимулирования педагогических работников по итогам работы определяется как разность между фондом оплаты труда педагогических работников и его базовой (тарифной и компенсационной) частью вместе с премиями за стаж работы, интенсивность и качество труда, единовременных выплат (материальной помощи)), в пределах установленных ограничений.

4.4. Размер премий определяется исходя из итоговых данных о количестве баллов оценочного листа и стоимости балла «педагогического» персонала.

Премии педагогическим работникам начисляются за фактически отработанное время в расчетном периоде.

4.5. Стоимость балла педагогических работников в расчетном периоде определяется как частное от размера фонда стимулирования по итогам работы «педагогического» персонала в этом расчетном периоде (исчисленного нарастающим итогом с начала года), деленного на количество месяцев в расчетном периоде и на итоговое число баллов по всем оценочным листам «педагогических» работников.

4.6. Показатели эффективности педагогических работников образовательной организации, по которым производится оценка его деятельности приведены в оценочных листах педагогических работников по типам учреждений (приложения № 2-1, 2-2, 2-3, 2-4).

Приложение 1.

- 1-1 Показатели деятельности руководителя общеобразовательной организации;
- 1-2 Показатели стимулирования руководителей организаций дополнительного образования детей;
- 1-3 Показатели деятельности руководителя дошкольной образовательной организации;
- 1-4 Показатели стимулирования руководителей организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.
- 1-5 Показатели стимулирования руководителей коррекционных школ

Приложение 2.

- 2-1 Показатели деятельности учителя общеобразовательной организации;
- 2-2 Показатели деятельности педагога дополнительного образования организаций дополнительного образования детей;
- 2-3 Показатели деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации.
- 2-4 Показатели деятельности воспитателя организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.
- 2-5 Показатели деятельности учителя специальной (коррекционной) общеобразовательной организации