



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация Ленинградской области
КОМИТЕТ
ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

28 февраля 2022 Санкт-Петербург

№ 10

Об утверждении общих рекомендаций по формированию перечня показателей эффективности и результативности работников государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области

В соответствии с областным законом от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», во исполнение постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» приказываю:

1. Утвердить Общие рекомендации по формированию перечня показателей эффективности и результативности работников государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области (далее – Общие рекомендации), согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области, утвердить перечни показателей эффективности и результативности работников учреждений с учетом Общих рекомендаций, утвержденных настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета

В.И. Реброва

Утверждены
приказом комитета общего и профессионального
образования Ленинградской области
от «28» февраля 2022 года № 10
(приложение)

**Общие рекомендации
по формированию перечня показателей эффективности и
результативности работников государственных учреждений
Ленинградской области, подведомственных комитету общего и
профессионального образования Ленинградской области**

1. Общие рекомендации по формированию перечня показателей эффективности и результативности работников государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области, разработаны в соответствии с пунктами 4.7, 4.8 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 (далее - Положение).

2. В отношении работников государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области (далее – Учреждение) локальным нормативным правовым актом Учреждения утверждается перечень показателей эффективности и результативности работников Учреждения (далее - КПЭ).

3. Показатели эффективности и результативности деятельности в отношении работников разных структурных подразделений Учреждения должны отражать специфику структурного подразделения, а также степень участия конкретного работника в достижении показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, установленных нормативным правовым актом комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

4. В отношении каждого работника Учреждения устанавливается не более 10 показателей эффективности и результативности.

5. Показатели эффективности и результативности, включенные в Перечень КПЭ и применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) объективность – система сбора отчетных данных по показателям, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны работника;

б) управляемость – достижение плановых значений показателям в

преобладающей степени зависит от усилий работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений показателей;

в) прозрачность – формулировка (описание) показателей предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление показателей не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности работника;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях показателей адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателей.