



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГУБЕРНАТОРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

От 10.07.2018

г. Вологда

№ 168

**О внесении изменений в постановление Губернатора области
от 27 октября 2016 года № 629**

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Губернатора области от 27 октября 2016 года № 629 «О проведении эксперимента по оценке финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области, реализовавших проект по повышению организационной эффективности деятельности» следующие изменения:

1.1 в пункте 3 слова «Департамент государственной службы и кадровой политики области» заменить на слова «Департамент государственного управления и кадровой политики области»;

1.2 в пункте 4:

абзац первый изложить в следующей редакции:

«Департаменту государственного управления и кадровой политики области (П.А. Смирнов):»;

в абзаце втором слова «Департамента государственной службы и кадровой политики области» заменить словами «Департамента государственного управления и кадровой политики области»;

1.3 Перечень органов исполнительной государственной власти области, участвующих в эксперименте (приложение 1), утвержденный указанным постановлением, дополнить пунктами 8, 9 следующего содержания:

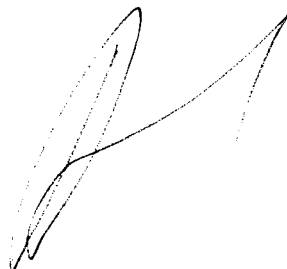
«8. Департамент образования области.

9. Департамент дорожного хозяйства и транспорта области.»;

1.4 приложения 2 и 3, утвержденные указанным постановлением, изложить в новой редакции согласно приложениям 1 и 2 к настоящему постановлению соответственно.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

**По поручению Губернатора области
первый заместитель Губернатора области,
председатель Правительства области**



А.В. Кольцов

Приложение 1
к постановлению
Губернатора области
от 10.07.2018 № 168

«Приложение 2
к постановлению
Губернатора области
от 27.10.2016 № 629

Положение
о порядке проведения эксперимента по оценке финансовой мотивации лиц,
замещающих должности государственной гражданской службы в органах
исполнительной государственной власти области, реализовавших проект
по повышению организационной эффективности деятельности

1. Цель и задачи проведения эксперимента

Эксперимент по оценке финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области, реализовавших проект по повышению организационной эффективности деятельности (далее – эксперимент), проводится в целях апробации системы оценки финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области, участвующих в эксперименте (далее – органы, участвующие в эксперименте).

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:

апробация процесса оценки, методик оценки, правил подведения итогов оценки финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте;

отработка механизма ресурсного обеспечения (организационного, финансового) процедуры осуществления оценки финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте.

2. Содержание эксперимента

2.1. Эксперимент проводится в форме пилотного исследования с применением метода сбора и анализа данных.

В ходе эксперимента адаптируется механизм влияния на размер материального стимулирования достигнутого уровня показателя

эффективности деятельности (далее – ПЭ) лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте.

Расчет ПЭ производится в соответствии с Методикой расчета размера премии лицам, замещающим должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области, реализовавшим проект по повышению организационной эффективности деятельности, в зависимости от достигнутых показателей эффективности (далее – Методика).

Методика устанавливает порядок определения значений показателей, эффективности деятельности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте, включаемых для расчета ПЭ лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте, и порядок оформления документов для установления премии.

2.2. Перечень показателей эффективности деятельности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте:

2.2.1. Показатель соблюдения требований к качеству и срокам исполнения заданий (далее - показатель Оп1) - показатель отражает действия лица*, замещающего должность государственной гражданской службы в органе, исполнительной государственной власти области, реализовавшем проект по повышению организационной эффективности деятельности (далее – орган, участвующий в эксперименте), по соблюдению требований к качеству и срокам исполнения поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, комиссий при Правительстве Российской Федерации, федеральных министерств и ведомств, Губернатора области, Правительства области, исполнения федеральных правовых актов и правовых актов области, рассмотрения входящей корреспонденции, поступившей в адрес Губернатора области и Правительства области, установленным в соответствии с резолюцией Губернатора области, за исключением обращений граждан (организаций).

2.2.2. Показатель соблюдения требований к порядку рассмотрения обращений граждан (организаций) (далее - показатель Оп2) - показатель отражает соблюдение лицом*, замещающим должность государственной гражданской службы в органе, участвующем в эксперименте, порядка рассмотрения обращений граждан (организаций).

2.2.3. Показатель качества управления персоналом (далее - показатель Оп3) - показатель отражает действия лица*, замещающего должность государственной гражданской службы в органе, участвующем в эксперименте, направленные на повышение квалификации государственных гражданских служащих органа исполнительной государственной власти области (далее - П6), работу с кадровым составом (далее - П8), в том числе эффективное использование кадрового резерва (далее - П7), формирование кадрового резерва

* Для руководителя органа, участвующего в эксперименте, показатель отражает работу органа исполнительной государственной власти области в целом.

для замещения должностей руководителей органов исполнительной государственной власти области и их заместителей (далее – П9).

2.2.4. Показатель публичной оценки результатов деятельности органа исполнительной государственной власти области (далее - показатель Оп4) - количественный показатель, исчисляемый в совокупности по результатам интернет-голосования, экспертной оценки и бланочного голосования о результатах деятельности органа исполнительной государственной власти области.

2.2.5. Показатель уровня качества финансового управления органа исполнительной государственной власти области (далее - показатель Оп5) - показатель отражает действия лица*, замещающего должность государственной гражданской службы в органе, участвующем в эксперименте, направленные на обеспечение результативности и эффективности использования бюджетных средств в целях реализации бюджетных полномочий органа исполнительной государственной власти области.

2.2.6. Показатель эффективности и прозрачности проведения закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд области (далее – показатель Оп6) - показатель отражает уровень эффективности и прозрачности проведения органом, участвующем в эксперименте, закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд области.

2.2.7. Показатель выполнения задач развития** органа исполнительной государственной власти области (далее – показатель Оп7) - показатель отражает действия лица, замещающего должность государственной гражданской службы в органе, участвующем в эксперименте, по выполнению задач развития поставленных:

для руководителей органов исполнительной государственной власти области (далее – руководители):

- Губернатором области;
- первым заместителем Губернатора области, председателем Правительства области;

- заместителем Губернатора области, координирующим деятельность органа, участвующего в эксперименте;

для государственных гражданских служащих области (за исключением руководителей) непосредственным руководителем, лица, замещающего должность государственной гражданской службы в органе, участвующем в эксперименте.

2.2.8. Показатель эффективности участия в государственных программах области (далее – показатель Оп8) – показатель отражающий степень

* Для руководителя органа, участвующего в эксперименте, показатель отражает работу органа исполнительной государственной власти области в целом.

** Под задачей развития понимается поручение вышестоящего руководителя, в результате которого за определенное время достигаются цели, имеющие конечный измеримый результат, в виде уникального продукта или услуги.

достижения органом, участвующем в эксперименте, целей и решение задач государственных программ области.

2.2.9. Показатель сферы реализации полномочий (далее – показатель Оп9) – показатель является количественно выраженной характеристикой достижения органом, участвующим в эксперименте, задачи по обеспечению реализации государственной политики области и/или осуществления полномочий в сфере деятельности органа, участвующего в эксперименте, определенной положением об органе исполнительной государственной власти области.

3. Этапы эксперимента

Эксперимент осуществляется в три этапа.

Подготовительный этап – в период с 1 ноября 2016 года до 31 декабря 2016 года – включает разработку нормативной и методологической базы эксперимента:

Департамент государственного управления и кадровой политики области разрабатывает и утверждает план-график проведения эксперимента, определяет государственных гражданских служащих, ответственных за проведение эксперимента;

Этап практической реализации эксперимента – в период с 1 января 2017 года по 15 августа 2019 года – включает:

сбор информации о ПЭ руководителей органов, участвующих в эксперименте;

расчет размера премии лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте, в том числе руководителей органов, участвующих в эксперименте.

Департамент государственного управления и кадровой политики области обеспечивает общий контроль за реализацией эксперимента.

По итогам эксперимента (на третьем этапе):

Департамент государственного управления и кадровой политики области в срок до 1 сентября 2019 года:

готовит итоговый отчет о проведении эксперимента;

обеспечивает размещение информации о результатах эксперимента на официальном [сайте](#) Правительства области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Формы отчетности по итогам эксперимента в целом

Для подведения итогов эксперимента в срок до 1 сентября 2019 года Департаментом государственного управления и кадровой политики области осуществляется подготовка письменного итогового отчета, содержащего:

описание мероприятий, осуществленных в ходе проведения эксперимента;

сведения о достигнутых в ходе проведения эксперимента целях и решенных задачах;

сведения о возможностях, порядке и формах использования положительных результатов эксперимента в иных органах исполнительной государственной власти области;

предложения о совершенствовании нормативного правового регулирования государственной гражданской службы области по результатам эксперимента;

предложения о повышении эффективности государственной гражданской службы области по результатам эксперимента;

сведения о средствах бюджета области, израсходованных на проведение эксперимента;

заключение о результатах эксперимента.

5. Источники финансирования эксперимента

Финансирование расходов, связанных с проведением эксперимента в части премирования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте, в зависимости от оценки финансовой мотивации деятельности осуществляется за счет и в пределах средств областного бюджета, предусмотренных на реализацию соответствующих государственных программ, включающих расходы на содержание органов исполнительной государственной власти области.

Объем средств, направленных на финансирование эксперимента

№	ОИГВО	Расчетный объем средств, направленных на премирование	Период выплат премий
1.	Департамент имущественных отношений области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2018 году по отношению к фонду оплаты труда в 2015 году	2018 год
2.	Департамент по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2018 году по отношению к фонду оплаты труда в 2015 году	2018 год
3.	Департамент строительства области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2017 году по отношению к фонду оплаты труда в 2014 году	2017 год
4.	Департамент сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2017 году по отношению к фонду оплаты труда в 2014 году	2017 год

5.	Департамент топливно-энергетического комплекса и тарифного регулирования области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2017 году по отношению к фонду оплаты труда в 2015 году	2017 год
6.	Государственная жилищная инспекция области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2018 году по отношению к фонду оплаты труда в 2015 году	2018 год
7.	Комитет градостроительства и архитектуры области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2017 году по отношению к фонду оплаты труда в 2015 году	2017 год
8.	Департамент образования области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2018 году по отношению к фонду оплаты труда в 2015 году	2018 год
9.	Департамент дорожного хозяйства и транспорта области	30 процентов разницы от фонда оплаты труда органа исполнительной государственной власти области, сложившейся в 2018 году по отношению к фонду оплаты труда в 2015 году	2018 год

При расчете разницы фонда оплаты труда органов, участвующих в эксперименте, не учитывается экономия, сложившаяся в связи с передачей функций иным органам исполнительной государственной власти области, в том числе функций по ведению бухгалтерского учета и отчетности, а также в связи с передачей функций государственным учреждениям (в объеме дополнительных расходов на содержание учреждений).

6. Ожидаемые результаты проведения эксперимента

В результате реализации эксперимента должны быть обеспечены:

разработка системы оценки финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте;

отработка механизма процедуры оценки деятельности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте.

Приложение 2
к постановлению
Губернатора области
от 10.07.2018 № 168

«Приложение 3
к постановлению
Губернатора области
от 27.10.2016 № 629

**МЕТОДИКА
РАСЧЕТА РАЗМЕРА ПРЕМИИ ЛИЦ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ОБЛАСТИ,
РЕАЛИЗОВАВШИХ ПРОЕКТ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ
ДОСТИГНУТЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

I. Методика расчета размера премии руководителей
органов исполнительной государственной власти области, реализовавших проект
по повышению организационной эффективности деятельности, в зависимости от
достигнутых показателей эффективности

1.1. Настоящая Методика определяет механизм расчета размера премии руководителей органов исполнительной государственной власти области, реализовавших проект по повышению организационной эффективности деятельности (далее – органы, участвующие в эксперименте), в зависимости от достижения показателя эффективности деятельности.

1.2. Руководителям органов, участвующих в эксперименте, премии устанавливаются в зависимости от достижения показателя эффективности деятельности (далее – ПЭ) (максимальными размерами не ограничиваются).

Размер премии для каждого руководителя органа, участвующего в эксперименте, определяется по формуле:

$$B_i = ПЭ \times \Phi_i, \text{ где:}$$

$ПЭ$ - достигнутый показатель эффективности деятельности к уровню года, предыдущего расчету;

Φ_i - общий расчетный размер премии руководителя, который определяется по формуле:

$$\Phi_i = \Phi \cdot \frac{D_i}{\sum D_i}, \text{ где:}$$

Φ – расчетный объем средств, направленных на премирование в органе, участвующем в эксперименте;

D_i - размер должностного оклада конкретного руководителя органа, участвующего в эксперименте, на расчетную дату;

$\sum D_i$ - сумма должностных окладов всех гражданских служащих органа, участвующего в эксперименте, на расчетную дату.

Выплата премии производится в следующем календарном месяце после проведения Департаментом государственного управления и кадровой политики области расчета размера премии руководителя органа, участвующего в эксперименте.

В случае неиспользования средств, предусмотренных на данное премирование, остаток средств используется в рамках премирования по итогам года.

1.3. При расчете ПЭ руководителей органов, участвующих в эксперименте, используются показатели, указанные в Положении о порядке проведения эксперимента по оценке финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области, реализовавших проект по повышению организационной эффективности деятельности.

ПЭ руководителя органа, участвующего в эксперименте, определяется по формуле:

$$ПЭ = \left(\frac{On1 + On2 + On3 + On4 + On5 + On6}{n_1} \right) \times 0,5 + \left(\frac{On7 + On8 + On9}{n_2} \right) \times 0,5, \text{ где:}$$

n_1 – общее количество тактических показателей* руководителя органа, участвующего в эксперименте;

n_2 – общее количество стратегических показателей** руководителя органа, участвующего в эксперименте.

В случае если у руководителя органа, участвующего в эксперименте, отсутствует один из показателей, предусмотренный пунктами 3.8, 3.9 настоящей Методики, показатель не включается в расчет ПЭ.

1.3.1. Значение показателя Оп1:

Оп1=1, если требования к качеству и срокам исполнения заданий соблюдены;

* Тактическими показателями являются показатели Оп1, Оп2, Оп3, Оп4, Оп5, Оп6.

** Стратегическими показателями являются показатели Оп7, Оп8, Оп9.

$Op1=0$, если требования к качеству и срокам исполнения заданий не соблюдены.

Расчет $Op1$ производится контрольно-аналитическим управлением Правительства области.

При значении показателя $Op1$ равном нулю орган, участвующий в эксперименте, корректирует (увеличивает) значение показателя, если несоблюдение требований к качеству и срокам исполнения заданий составляет не более 5% от общего числа поступивших в отчетном году заданий.

1.3.2. Значение показателя $Op2$:

$Op2=1$, если требования к порядку рассмотрения обращений соблюдены;

$Op2=0$, если требования к порядку рассмотрения обращений не соблюдены.

Расчет $Op2$ производится Департаментом внутренней политики Правительства области.

При значении показателя $Op2$ равном нулю орган, участвующий в эксперименте, корректирует (увеличивает) значение показателя, если несоблюдение требований к порядку рассмотрения обращений составляет не более 5% от общего числа поступивших в отчетном году обращений.

1.3.3. Значение показателя $Op3$:

$Op3=0,3 \times P6 + 0,4 \times P7 + 0,3 \times P8$ (применяется до 1 января 2019 года);

$Op3=0,3 \times P6 + 0,3 \times P7 + 0,2 \times P8 + 0,2 \times P9$ (применяется с 1 января 2019 года).

Расчет $P6 - P9$ производится Департаментом государственного управления и кадровой политики области в соответствии с методиками, утвержденными приказами Департамента государственного управления и кадровой политики области (до 10 апреля 2018 года Департаментом государственной службы и кадровой политики области).

$Op3=1$, если значение показателя от 0,81 до 1,00;

$Op3=0,5$, если значение показателя от 0,61 до 0,80;

$Op3=0$, если значение показателя менее 0,61.

1.3.4. Значение показателя $Op4$:

В зависимости от среднего балла оценки результатов деятельности органа исполнительной государственной власти области в рамках проекта «Команда Губернатора: Ваша оценка» (N_{cp}) определяется соответствующая группа:

«высокая», если значение N_{cp} от 3,82 до 5,00;

«выше среднего», если значение N_{cp} от 3,55 до 3,82;

«ниже среднего», если значение N_{cp} от 3,27 до 3,55;

«низкая», если значение N_{cp} менее 3,27.

Расчет N_{cp} производится Департаментом государственного управления и кадровой политики области в соответствии с методикой, утвержденной приказом Департамента государственной службы и кадровой политики области от 14 марта 2014 года № 29 «Об утверждении методики расчета значения показателя «Публичная оценка результатов деятельности органов исполнительной государственной власти области».

Для определения значения показателя Оп4 учитывается динамика значения N_{cp} за отчетный период в сравнении с предыдущим отчетным годом:

Динамика значения N_{cp}	Значение Оп4
Динамика положительная: значение N_{cp} повысилось до значения вышестоящей группы	1
Динамика отсутствует: значение N_{cp} осталось в группе «высокая»;	1
значение N_{cp} осталось в группе «выше среднего»	0,5
значение N_{cp} осталось в группах «ниже среднего», «низкая»	0
Динамика отрицательная: значение N_{cp} понизилось до значения нижестоящей группы	0

1.3.5. Значение показателя Оп5:

Значение показателя Оп5 устанавливается в размере 75% от максимально возможной оценки, которую может получить орган, участвующий в эксперименте, в соответствии с Методикой оценки качества финансового управления органов исполнительной государственной власти области, утвержденной постановлением Правительства области от 9 апреля 2013 года № 388, но не ниже фактически достигнутого уровня за предыдущий отчетный год.

Оп5 = 1, если требования к значению показателя соблюдены, либо не соблюдены до 5% (включительно) от фактически достигнутого уровня за предыдущий отчетный год, но не ниже 75% от максимально возможной оценки;

Оп5 = 0, если требования к значению показателя не соблюдены свыше 5% от фактически достигнутого уровня за предыдущий отчетный год, либо ниже 75% от максимально возможной оценки.

Расчет показателя Оп5 производится Департаментом финансов области.

1.3.6. Значение показателя Оп6:

Расчет показателя Оп6 производится Комитетом государственного заказа области в соответствии с Методикой, утвержденной постановлением Правительства области от 2 ноября 2015 года № 913 «Об утверждении Методики присвоения рейтинга эффективности и прозрачности проведения закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд области».

Оп6=1, если значение показателя за отчетный период составляет 12 и более баллов;

Оп6=0, если значение показателя за отчетный период составляет менее 12 баллов.

1.3.7. Значение показателя Оп7^{††}:

Показатель Оп7 исчисляется органом, участвующим в эксперименте, исходя из количества выполненных задач развития.

Руководителю органа, участвующего в эксперименте, ежегодно устанавливаются 5 задач развития Губернатором области, первым заместителем Губернатора области, председателем Правительства области либо заместителем Губернатора области, координирующим деятельность органа^{**}.

Задачи развития формируются исходя из групп показателей, используемых при расчете ключевого показателя эффективности деятельности органа исполнительной государственной власти области, установленных подпунктами 2.1–2.3, 2.5–2.7 пункта 2 Методики расчета ключевого показателя эффективности деятельности органа исполнительной государственной власти области, утвержденной постановлением Правительства области от 21 июля 2014 года № 606 (далее – Методика, утвержденная постановлением Правительства области № 606), а также исходя из индивидуальных для каждого органа, участвующего в эксперименте, задач развития, с учетом приоритетных направлений деятельности.

Оп7=1,25, если выполнены 3 и более задач развития;

Оп7=1,125, если выполнены 2 задачи развития;

Оп7=1, если выполнена 1 задача развития;

Оп7=0,75, если задачи развития не выполнены.

1.3.8. Значение показателя Оп8:

Расчет показателя Оп8 производится Департаментом стратегического планирования области в соответствии с пунктом 6 Методики, утвержденной постановлением Правительства области № 606.

Оп8=1, если значение СОГк $\geq 0,9$;

† При расчете ПЭ руководителей органов, участвующих в эксперименте, за 2017 год значение показателя Оп7 принимается равным 1.

†† В случае если задачи развития установлены Губернатором области, первым заместителем Губернатора области, председателем Правительства области и заместителем Губернатора области, координирующим деятельность органа, окончательный перечень задач развития для расчета размера премии определяется заместителем Губернатора области, координирующим деятельность органа.

Оп8=0, если значение СОГк < 0,9.

1.3.9. Расчет показателя Оп9 производится органом, участвующим в эксперименте, в соответствии с пунктом 5 Методики, утвержденной постановлением Правительства области № 606 по формуле:

$$П = \frac{\sum_{j=1}^G \frac{n_1^j}{n_0^j}}{G}, \text{ где:}$$

П – степень выполнения показателя сферы реализации полномочий за отчетный год;

G – общее количество показателей сферы реализации полномочий, установленных для органа, участвующего в эксперименте;

n_0^j - плановое значение j-го показателя, установленное для органа, участвующего в эксперименте, на год;

n_1^j - фактическое значение j-го показателя за отчетный год.

Оп9=1, если значение П 0,90 и более;

Оп9=0,5, если значение П от 0,60 до 0,90;

Оп9=0, если значение П менее 0,60.

1.4. Расчет ПЭ производится по той должности государственной гражданской службы области, которую руководитель замещал на 31 декабря предыдущего года, и в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными для этой должности.

Расчет ПЭ в отношении руководителей, принятых на работу в текущем году (в году осуществления расчета премии), не производится.

1.5. Порядок оформления документов для установления премии

Департамент государственного управления и кадровой политики области осуществляет сбор и обобщение информации, касающейся оценки эффективности деятельности руководителей органов, участвующих в эксперименте, а также расчет итоговой оценки их деятельности (ПЭ) в срок до 1 июня года, следующего за отчетным.

В Департамент государственного управления и кадровой политики области в отношении руководителей органов, участвующих в эксперименте, предоставляется информация:

Департаментом финансов области по показателю Оп5 – в срок до 15 апреля года, следующего за отчетным;

Комитетом государственного заказа области по показателю Оп6 - в срок до 15 апреля года, следующего за отчетным.

Департаментом стратегического планирования области по показателю Оп8 – в срок до 10 мая года, следующего за отчетным;

органами, участвующими в эксперименте, по показателям Оп1 (в разрезе показателей, формирующих значение показателя Оп1), Оп2 (в разрезе показателей, формирующих значение показателя Оп2), Оп7, Оп9 – в срок до 10 мая года, следующего за отчетным.

Значения показателей Оп3, Оп4 определяются Департаментом государственного управления и кадровой политики области.

Департамент финансов области в срок до 1 июня года, следующего за отчетным, направляет в Департамент государственного управления и кадровой политики области информацию об объеме средств, направленных на премирование органов, участвующих в эксперименте.

В органы, участвующие в эксперименте, предоставляется информация:

контрольно-аналитическим управлением Правительства области по показателю Оп1 с приложением сведений о количестве поступивших в отчетном году заданий, требования к качеству и срокам по которым не соблюдены, – в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным;

Департаментом внутренней политики Правительства области по показателю Оп2 с приложением сведений о количестве поступивших в отчетном году обращений, требования к порядку рассмотрения которых не соблюдены, - в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным.

Департамент государственного управления и кадровой политики области в срок до 15 июня года, следующего за отчетным:

направляет в органы, участвующие в эксперименте, информацию о значении ПЭ руководителей, органов участвующих в эксперименте, в разрезе показателей, формирующих ПЭ;

осуществляет расчет премии руководителей органов, участвующих в эксперименте;

направляет информацию о премировании с учетом ПЭ первому заместителю Губернатора области, председателю Правительства области (в том числе, если деятельность органа, участвующего в эксперименте, координирует Губернатор области), заместителям Губернатора области, координирующим деятельность соответствующего органа, участвующего в эксперименте;

С учетом результатов работы заместитель Губернатора области, координирующий деятельность соответствующего органа, участвующего в эксперименте, направляет в управление государственной службы и кадров Департамента управления делами Правительства области в срок до 1 июля года, следующего за отчетным, предложения о премировании руководителей органов, участвующих в эксперименте, деятельность которых координируют, с учетом информации об объеме средств, имеющихся в соответствующем органе, участвующем в эксперименте, и предлагаемых для премирования руководителя органа, участвующего в эксперименте, за отчетный год.

Управление государственной службы и кадров Департамента управления делами Правительства области в трехдневный срок со дня получения

предложений, указанных в абзаце шестнадцатом настоящего пункта, готовит соответствующий проект распоряжения Губернатора области.

II. Методика расчета размера премии лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области (за исключением лиц, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти области), реализовавших проект по повышению организационной эффективности деятельности, в зависимости от достигнутых показателей эффективности

2.1. Настоящая Методика определяет механизм расчета размера премии лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области (за исключением лиц, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти области), реализовавших проект по повышению организационной эффективности деятельности (далее – органы, участвующие в эксперименте), в зависимости от достижения показателя эффективности деятельности.

2.2. Лицам, замещающим должности государственной гражданской службы в органах, участвующих в эксперименте, (за исключением лиц, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти области) (далее – гражданские служащие) премии устанавливаются в зависимости от достижения показателя эффективности деятельности (далее – ПЭ) (максимальными размерами не ограничиваются).

Размер премии для каждого гражданского служащего определяется по формуле:

$$B_i = ПЭ \times \Phi_i, \text{ где:}$$

$ПЭ$ - достигнутый показатель эффективности деятельности к уровню года, предыдущего расчету;

Φ_i - общий расчетный размер премии гражданского служащего, который определяется по формуле:

$$\Phi_i = \Phi \cdot \frac{D_i}{\sum D_i}, \text{ где:}$$

Φ – расчетный объем средств, направленных на премирование в органе, участвующем в эксперименте;

D_i - размер должностного оклада конкретного гражданского служащего на расчетную дату;

$\sum D_i$ - сумма должностных окладов всех гражданских служащих органа, участвующего в эксперименте, на расчетную дату.

Расчет размера премии гражданского служащего производится органом, участвующим в эксперименте, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы.

Выплата премии производится в следующем календарном месяце после проведения расчета размера премии гражданского служащего.

В случае неиспользования средств, предусмотренных на данное премирование, остаток средств используется в рамках премирования по итогам года.

2.3. Определение ПЭ гражданских служащих производится в следующем порядке:

2.3.1. При расчете ПЭ гражданских служащих используются показатели, указанные в Положении о порядке проведения эксперимента по оценке финансовой мотивации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах исполнительной государственной власти области, реализовавших проект по повышению организационной эффективности деятельности.

2.3.2. В случае если какой-либо показатель не применяется при расчете ПЭ гражданского служащего, данный показатель не учитывается.

2.3.3. ПЭ гражданского служащего определяется по формуле:

$$ПЭ = \frac{On1 + On2 + On3 + On4 + On5 + On6 + On7 + On8 + On9}{n}, \text{ где:}$$

n – общее количество показателей конкретного гражданского служащего.

2.3.3.1. Значение показателя Оп1:

Оп1=1, если требования к качеству и срокам исполнения заданий соблюдены;

Оп1=0, если требования к качеству и срокам исполнения заданий не соблюдены.

2.3.3.2. Значение показателя Оп2:

Оп2=1, если требования к порядку рассмотрения обращений соблюдены;

Оп2=0, если требования к порядку рассмотрения обращений не соблюдены.

2.3.3.3. Показатель Оп3 применяется при расчете ПЭ гражданского служащего, исполнение должностных обязанностей которого связано с осуществлением кадровой работы в органе, участвующем в эксперименте.

Значение показателя Оп3 гражданского служащего устанавливается равным значению показателя Оп3 руководителя.

2.3.3.4. Показатель Оп4 применяется при расчете ПЭ гражданского служащего, исполнение должностных обязанностей которого связано с осуществлением бюджетных полномочий главного распорядителя и получателя средств областного бюджета, полномочий по администрированию доходов в органе, участвующем в эксперименте.

Значение показателя Оп4 гражданского служащего устанавливается равным значению показателя Оп4 руководителя.

2.3.3.5. Значение показателя Оп5:

Значение показателя Оп5 устанавливается в размере 75% от максимально возможной оценки, которую может получить орган, участвующий в эксперименте, в соответствии с Методикой оценки качества финансового управления органов исполнительной государственной власти области, утвержденной постановлением Правительства области от 9 апреля 2013 года № 388, но не ниже фактически достигнутого уровня за предыдущий отчетный год.

Оп5 = 1, если требования к значению показателя соблюдены;

Оп5 = 0, если требования к значению показателя не соблюдены.

2.3.3.6. Показатель Оп6 применяется при расчете ПЭ гражданского служащего, входящего в состав контрактной службы, либо являющегося контрактным управляющим.

Значение показателя Оп6 гражданского служащего устанавливается равным значению показателя Оп6 руководителя.

2.3.3.7. Значение показателя Оп7 :

Показатель Оп7 исчисляется исходя из количества выполненных задач развития, которые ежегодно устанавливаются непосредственным руководителем гражданского служащего.

Оп7 = 1,25, если выполнены 3 и более задачи развития;

Оп7 = 1,125, если выполнены 2 задачи развития;

Оп7 = 1, если выполнена 1 задача развития;

Оп7 = 0, если задачи развития отсутствуют, либо ни одна из поставленных задач не выполнена.

2.3.3.8. Значение показателя Оп8 устанавливается равным значению показателя Оп8 руководителя (при его наличии) в отношении каждого гражданского служащего.

2.3.3.9. Значение показателя Оп9 устанавливается равным значению показателя Оп9 руководителя (при его наличии) в отношении каждого гражданского служащего.

2.4. Расчет ПЭ по каждому гражданскому служащему производится по той должности, которую он замещал на 31 декабря предыдущего года, и в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными для этой должности.

¹ При расчете ПЭ гражданского служащего за 2017 год значение показателя Оп7 принимается равным 1.

Расчет ПЭ в отношении гражданских служащих, принятых на работу в текущем году (в году осуществления расчета премии), не производится.

2.5. Порядок оформления документов для установления премии

Руководители органов, участвующие в эксперименте:

готовят информацию за отчетный год о ПЭ каждого гражданского служащего – в срок до 1 июля года, следующего за расчетным;

осуществляют расчет премии гражданских служащих – в срок до 15 июля года, следующего за расчетным.

Размер премий гражданских служащих органов, участвующих в эксперименте, определяется руководителем с учетом доведенных лимитов бюджетных обязательств по фонду оплаты труда.