



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГУБЕРНАТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Белгород

«15» апреля 2011 г.

№ 37

О внесении изменений в постановление Губернатора Белгородской области от 12 января 2011 года № 2

В целях повышения мотивации государственных гражданских служащих области, а также работников органов исполнительной власти, государственных органов области, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы области, участвующих в разработке и реализации проектов, **постановляю**:

1. Внести следующие изменения в постановление Губернатора Белгородской области от 12 января 2011 года № 2 «О формировании и использовании премиальных выплат участникам разработки и реализации проектов»:

– признать утратившим силу Порядок материального стимулирования государственных гражданских служащих области, а также работников органов исполнительной власти, государственных органов области, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы области, участвующих в разработке и реализации проектов, утвержденный в пункте 1 названного постановления;

– утвердить в пункте 1 названного постановления прилагаемый Порядок материального стимулирования государственных гражданских служащих области, а также работников органов исполнительной власти, государственных органов области, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы области, участвующих в разработке и реализации проектов;

– в подпункте 1.1 пункта 1 постановления слова «в размере 300 рублей» заменить словами «в размере 1000 рублей»;

– пункт 2 постановления изложить в следующей редакции:

«2. Стимулирование участников проектов осуществлять в пределах объемов средств, предусмотренных органам исполнительной власти

и государственным органам области в соответствии с распоряжением Правительства Белгородской области от 17 июня 2013 года № 287-рп «О межведомственной комиссии по вопросам проектной деятельности в органах государственной власти и государственных органах области и о порядке распределения ассигнований, направляемых на материальное стимулирование участников проектной деятельности», и средств, предусмотренных на 2015 год распоряжением Правительства Белгородской области от 02 февраля 2015 года № 52-рп «О выделении денежных средств»;

– пункт 4 постановления изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением постановления возложить на департамент внутренней и кадровой политики области (Сергачёв В.А.)».

2. Определить, что в отношении участников закрываемых проектов, итоговые отчеты по которым были утверждены до вступления в силу настоящего постановления, применять коэффициент качества выполнения работ в проекте, равный 1.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор
Белгородской области**



Е.Савченко

Утвержден
постановлением Губернатора
Белгородской области
от « 15 » апреля 2015 года
№ 37

Порядок
материального стимулирования государственных гражданских
служащих области, а также работников органов исполнительной власти,
государственных органов области, замещающих должности,
не отнесенные к должностям государственной гражданской службы
области, участвующих в разработке и реализации проектов

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок устанавливает систему материального стимулирования государственных гражданских служащих области, а также работников органов исполнительной власти, государственных органов области, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы области, участвующих в разработке и реализации проектов (далее – участники проектов).

1.2. Целью системы материального стимулирования участников проектов является повышение материальной заинтересованности членов команд проектов в их успешном завершении.

1.3. Материальное стимулирование участников проектов осуществляется в ходе реализации проектов и при закрытии проектов.

1.4. Материальное стимулирование в ходе реализации проектов осуществляется посредством выплаты ежеквартальных премий за выполнение особо важных и сложных заданий в порядке и размере, устанавливаемых Губернатором Белгородской области.

1.5. Материальному стимулированию при закрытии проектов подлежат участники проектов в случае успешной их реализации в соответствии с положениями настоящего Порядка.

II. Порядок определения размера премиальных выплат участникам проекта при закрытии проекта

2.1. Размер премиальных выплат всем участникам каждого завершаемого проекта определяется департаментом внутренней и кадровой политики области на основании итогового отчета по проекту.

2.2. Определение размеров премиальных выплат участникам проектов основывается на базовом размере премиальной выплаты и применении поправочных коэффициентов согласно приложению к настоящему Порядку.

2.3. Под базовым размером премиальной выплаты участникам проектов понимается денежное выражение труда государственных гражданских служащих и работников соответствующих органов исполнительной власти,

государственных органов области, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы области, за один восьмичасовой рабочий день участия в реализации одного проекта.

В целях настоящего Порядка под одним днем реализации проекта понимается восемь часов участия в проекте.

2.4. Предельные трудозатраты участников проектов в реализации одного проекта, подлежащие материальному стимулированию, составляют:

– для куратора проекта: не более 30 дней в год при участии в 1 проекте, не более 20 дней в год в каждом проекте – при участии в 2 проектах, не более 15 дней в год в каждом проекте – при участии в 3 и более проектах, независимо от его роли в других проектах;

– для руководителя проекта: не более 100 дней в год при участии в 1 проекте, не более 75 дней в год в каждом проекте – при участии в 2 проектах, не более 60 дней в год в каждом проекте – при участии в 3 и более проектах, независимо от его роли в других проектах;

– для администратора проекта: не более 75 дней в год при участии в 1 проекте, не более 50 дней в год в каждом проекте – при участии в 2 проектах, не более 40 дней в год в каждом проекте – при участии в 3 и более проектах, независимо от его роли в других проектах;

– для оператора мониторинга проекта: не более 20 дней в год при участии в 1 проекте, не более 15 дней в год в каждом проекте – при участии в 2 проектах, не более 10 дней в год в каждом проекте – при участии в 3 и более проектах, независимо от его роли в других проектах;

– для члена рабочей группы: не более 75 дней в год при участии в 1 проекте, не более 50 дней в год в каждом проекте – при участии в 2 проектах, не более 40 дней в год в каждом проекте – при участии в 3 и более проектах, независимо от его роли в других проектах.

В случае, если трудозатраты, указанные в итоговом отчете, превышают предельные трудозатраты, подлежащие материальному стимулированию по соответствующей роли, то при определении размера премиальной выплаты применяются предельные трудозатраты.

При осуществлении материального стимулирования участников проектов не учитываются трудозатраты, понесенные при выполнении работ, завершенных более чем за два месяца до утверждения плана управления проектом.

2.5. Под поправочными коэффициентами, применяемыми к базовому размеру премиальной выплаты участнику проекта, понимаются повышающие или понижающие коэффициенты, учитывающие персональный вклад каждого участника проекта в его реализацию, а также коэффициенты сложности, эффективности проекта и успешности его реализации.

2.6. Уровень сложности проекта определяется согласно распоряжению Губернатора области от 22 июня 2012 года № 408-р «Об утверждении порядка определения уровня профессионального соответствия проектных специалистов».

2.7. К поправочным коэффициентам, учитывающим персональный вклад каждого участника проекта в его реализацию, относятся коэффициент ролевого участия и коэффициент качества выполнения работ в проекте.

2.8. Размер премиальных выплат каждому участнику проекта определяется по следующей формуле:

$$РП = БРП \times K_c \times K_э \times K_y \times T \times K_{ру} \times K_{квр},$$

где:

- РП – размер премиальной выплаты участнику проекта, руб.;
- БРП – базовый размер премиальной выплаты участникам проектов, руб.;
- K_c – коэффициент сложности проекта;
- $K_э$ – коэффициент эффективности проекта;
- K_y – коэффициент успешности реализации проекта;
- T – трудозатраты проектного специалиста в проекте, дней;
- $K_{ру}$ – коэффициент ролевого участия;
- $K_{квр}$ – коэффициент качества выполнения работ в проекте.

2.9. Размер премиальных выплат каждому участнику проекта подлежит рассмотрению и утверждению на межведомственной комиссии по вопросам проектной деятельности в органах государственной власти и государственных органах области (далее – межведомственная комиссия).

При наличии фактов отклонений в ходе реализации проектов или завышения фактических трудозатрат участников проектов межведомственная комиссия вправе осуществить корректировку трудозатрат.

2.10. Размер премиальных выплат, определенный в соответствии с порядком, приведенным в настоящем разделе, включает обязательные страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

III. Порядок осуществления премирования участников проектов

3.1. Департамент внутренней и кадровой политики области осуществляет учет проектов, признанных реализованными на заседаниях отраслевых экспертных комиссий по рассмотрению проектов при органах исполнительной власти и государственных органах области, определяет размер премиальных выплат участникам проектов в соответствии с разделом 2 настоящего Порядка и инициирует проведение заседания межведомственной комиссии.

3.2. Департамент внутренней и кадровой политики области на основании протокола заседания межведомственной комиссии готовит проект распоряжения Правительства области, в котором утверждается перечень закрытых проектов, а также размеры премиальных выплат по проектам.

3.3. Департамент внутренней и кадровой политики области направляет информацию о размерах премиальных выплат по каждому участнику завершенных проектов в соответствующие органы исполнительной власти, государственные органы области.

3.4. Распоряжение Правительства области, проект которого готовится в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Порядка, является основанием для подготовки представителями нанимателя (работодателями) правового акта о выплате премии участникам проекта.

3.5. Департамент внутренней и кадровой политики области осуществляет контроль за фактическим осуществлением премиальных выплат.



Приложение
к Порядку материального стимулирования
государственных гражданских служащих
области, а также работников органов
исполнительной власти, государственных
органов области, замещающих должности,
не отнесенные к должностям
государственной гражданской службы
области, участвующих в разработке
и реализации проектов

Поправочные коэффициенты

Коэффициент сложности проекта

Уровень сложности	Коэффициент К _с
Глобальный	1,5
Высокий	1,5
Выше среднего	1,25
Средний	1
Начальный	0,9

Коэффициент эффективности проекта

Тип проекта	Показатель	Коэффициент К _э				
		0,8	0,9	1	1,1	1,2
Экономический <1>	Проект по созданию нового производства. Прогнозируемый объем выручки после выхода на проектную мощность, млн руб.	до 60	от 60 до 120	от 120 до 250	от 250 до 500	от 500
	Проект, реализуемый на базе действующего производства. Прогнозируемое увеличение годового объема выручки после выхода на проектную мощность по сравнению с данным показателем до начала реализации проекта, млн руб.					
Социальный <2>	Охват населения социальными благами за 1 год, тыс. чел.	до 5	от 5 до 10	от 10 до 20	от 20 до 50	от 50
	Участие населения в мероприятиях проекта, тыс. чел.					
Организационный <3>	Создание и оптимизация деятельности организационных структур, тыс. чел.	до 1	от 1 до 3	от 3 до 7	от 7 до 10	от 10
Технический <4>	Бюджет проекта, млн руб.	до 60	от 60 до 120	от 120 до 250	от 250 до 500	от 500

Примечание:

<1> – направлен на увеличение прибыли. Например, проект по развитию логистических систем – нахождение наиболее выгодных логистических схем грузовых перевозок с целью снижения затрат;

<2> – ориентирован на общество и достижение социально значимых результатов. Например, социальным будет проект по льготным тарифам для пенсионеров на пассажирские перевозки в летний период;

<3> – направлен на повышение эффективности функционирования организации и ее отдельных структур, подразделений. Например, проект по формированию корпоративной культуры в организации;

<4> – ориентирован на модернизацию и техническое усовершенствование, создание и сохранение имущественных объектов и технологий. Например, проект по модернизации системы крепления сидений в вагонах пассажирских составов.

Коэффициент успешности реализации проекта

Статус реализации проекта	Коэффициент K_y
Успешно без отклонений	1
Успешно с незначительными отклонениями	0,9
Успешно со значительными отклонениями	0,8

Коэффициент ролевого участия

Роль в проекте	Коэффициент K_{py}
Куратор	1
Руководитель	0,9
Администратор	0,6
Член рабочей группы	0,5
Оператор мониторинга	0,1

Коэффициент качества выполнения работ в проекте

Уровни качества выполнения работ	Коэффициент $K_{квр}$
Работа выполнена качественно	1
Имеются незначительные замечания к качеству работы	0,9
Имеются значительные замечания к качеству работы	0,8

Примечание: для участников проектов в роли «куратор» используется коэффициент качества выполнения работ в проекте, равный 1.