



**ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ (ГУБЕРНАТОР)
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.10.2022

№ 733

г. Краснодар

О порядке поощрения и награждения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Краснодарского края в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края, при реализации региональных проектов и программ, внесенных в реестр проектов и программ Краснодарского края, и о внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 апреля 2017 г. № 279 "О примерных должностных регламентах"

В целях повышения эффективности работы государственных гражданских служащих Краснодарского края, участвующих в реализации проектов или программ, внесенных в реестр проектов и программ Краснодарского края, в соответствии с Функциональной структурой системы управления проектной деятельностью в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края, утвержденной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12 марта 2018 г. № 98 "Об организации проектной деятельности в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края", и частью 2 статьи 29 Закона Краснодарского края от 31 мая 2005 г. № 870-КЗ "О государственной гражданской службе Краснодарского края" п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Порядок поощрения и награждения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Краснодарского края в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края, при реализации региональных проектов и программ, внесенных в реестр проектов и программ Краснодарского края, в соответствии с приложением к настоящему постановлению.

2. Внести в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 апреля 2017 г. № 279 "О примерных должностных регламентах" изменения, дополнив разделы 11 "Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности"

приложений 1 – 7 после абзаца "наличие у гражданского служащего поощрений за безупречную и эффективную службу;" абзацем следующего содержания:

"эффективность участия в проектах и программах, внесенных в реестр проектов и программ Краснодарского края, определяемая в установленном порядке на основе оценки персональных ключевых показателей эффективности;"

3. Руководителям структурных подразделений администрации Краснодарского края, исполнительным органам государственной власти Краснодарского края обеспечить внесение изменений в должностные регламенты государственных гражданских служащих Краснодарского края в соответствии с пунктом 2 настоящего постановления.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края при организации системы мотивации в сфере проектной деятельности руководствоваться положениями настоящего постановления.

5. Департаменту информационной политики Краснодарского края (Жукова Г.А.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего постановления на официальном сайте администрации Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и направление на "Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru).

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации (губернатора) Краснодарского края Галаса И.П.

7. Постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

Глава администрации (губернатор)
Краснодарского края

В.И. Кондратьев



Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением главы
администрации (губернатора)

Краснодарского края

от 17.10.2022 № 733

ПОРЯДОК

**поощрения и награждения государственных гражданских служащих,
замещающих должности государственной гражданской службы
Краснодарского края в исполнительных органах государственной
власти Краснодарского края, при реализации региональных
проектов и программ, внесенных в реестр проектов
и программ Краснодарского края**

1. Общие положения

1.1. Порядок поощрения и награждения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Краснодарского края в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края, при реализации региональных проектов и программ, внесенных в реестр проектов и программ Краснодарского края (далее – Порядок), устанавливает процедуру применения мер моральной (нематериальной) мотивации (далее – нематериальная мотивация) в отношении лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Краснодарского края, участвующих в реализации проектов или программ, внесенных в реестр проектов и программ Краснодарского края (далее – проекты или программы).

Порядок разработан в целях создания эффективной системы мотивации проектной деятельности государственных гражданских служащих Краснодарского края, являющихся участниками реализации проектов или программ (далее – участники проекта или программы).

1.2. Система нематериальной мотивации представляет собой комплекс мероприятий нематериального характера, способствующих повышению эффективности профессиональной служебной деятельности участников проектов или программ. Применение мер нематериальной мотивации основывается на результатах оценки эффективности участия в проектах или программах участников проектов или программ.

Оценка эффективности участия в реализации проекта или программы основывается на расчете персональных ключевых показателей эффективности, используемых для определения уровня эффективности выполнения участником проекта или программы задач по проекту или программе. К персональным ключевым показателям эффективности относятся:

персональный ключевой показатель эффективности, характеризующий своевременность реализации проекта или программы (далее – показатель своевременности);

персональный ключевой показатель эффективности, характеризующий качество реализации проекта или программы (далее – показатель качества);

персональный ключевой показатель эффективности, характеризующий соблюдение методов проектного управления (далее – показатель соблюдения методов ПУ).

1.3. Основными принципами системы нематериальной мотивации являются:

использование ограниченного количества показателей, являющихся ключевыми для оценки эффективности участия в реализации проекта или программы, своевременности и качества выполнения персональных задач по проекту или программе;

измеримость используемых показателей;

регулярность расчета показателей и оценки эффективности;

доступность и открытость информации о системе нематериальной мотивации.

1.4. В отношении участника проекта или программы может быть применена как одна мера нематериальной мотивации, так и совокупность мер.

1.5. Меры нематериальной мотивации применяются в отношении всех участников проектной деятельности, выполняющих следующие роли в проекте или программе:

руководитель;

администратор;

исполнители.

2. Цели и задачи внедрения системы мер нематериальной мотивации

2.1. Целями внедрения системы нематериальной мотивации участников проектов или программ являются:

повышение эффективности проектной деятельности исполнительных органов государственной власти Краснодарского края;

создание эффективной организационной и коммуникационной среды для реализации проектов или программ;

повышение исполнительской дисциплины участников проектной деятельности в части соблюдения установленных процедур и сроков реализации проекта.

2.2. Задачами внедрения системы нематериальной мотивации участников проектов или программ являются:

ориентирование на достижение высокого уровня результативности проектной деятельности;

определение объективной оценки личного вклада участников проектов или программ в обеспечение выполнения целей и задач, достижения показателей

и результатов проектов или программ;

совершенствование и дальнейшее развитие системы нематериальной мотивации.

3. Персональные ключевые показатели эффективности деятельности участников проектов или программ

При оценке эффективности деятельности участников проектов или программ осуществляется расчет персональных ключевых показателей эффективности участников проектов или программ.

Персональные ключевые показатели эффективности устанавливаются в зависимости от проектной роли для каждого участника проектной деятельности индивидуально приведены в таблице 1.

Таблица 1

| Проектная роль участника проектной деятельности | Персональные ключевые показатели эффективности участников проектов или программ (ПКПЭучпр) |
|---|--|
| Руководитель проекта или программы | показатель соблюдения методов ПУ; показатель своевременности; показатель качества |
| Администратор проекта или программы | показатель соблюдения методов ПУ; показатель своевременности; показатель качества |
| Исполнитель проекта или программы | показатель своевременности; показатель качества |

4. Методика расчета персональных ключевых показателей эффективности участников проектов или программ

4.1. Показатель своевременности позволяет оценить, насколько своевременно выполняются мероприятия по проекту или программе отдельными участниками проекта или программы, сроки по которым установлены в плане мероприятий и (или) рабочем плане проекта.

Оценка показателя своевременности осуществляется посредством определения доли своевременно выполненных мероприятий в общем количестве запланированных к выполнению мероприятий по проекту или программе в отчетном периоде по каждому участнику проекта или программы:

$$\text{ПКПЭ}_{\text{св}} = \frac{M_{\text{в}}}{M_{\text{з}}}, \text{ где:}$$

$\text{ПКПЭ}_{\text{св}}$ – персональный ключевой показатель эффективности, характеризующий своевременность;

$M_{\text{в}}$ – количество своевременно выполненных мероприятий по проекту или программе участником проекта или программы за отчетный период;

M_3 – количество запланированных в отчетном периоде мероприятий по проекту или программе, исполнителем которых определен участник проекта или программы.

При оценке показателя своевременности руководителя и исполнителей проекта или программы учитываются те мероприятия, по которым за руководителем и исполнителями проекта или программы в плане мероприятий и (или) рабочем плане проекта или программы закреплена ответственность.

Для администратора проекта или программы состав мероприятий определяется его обязанностями в проекте или программе. К основным обязанностям относятся:

организация и координация совещаний команды проекта, подготовка и согласование итоговых протоколов, контроль исполнения решений совещаний;

уведомление и сбор отчетов, консолидация отчетной информации от исполнителей;

подготовка справок, отчетов, пояснений, презентаций для руководителя проекта или программы;

выполнение коммуникационных процедур, рассылка документации по проекту или программе заинтересованным сторонам;

иные формы документационного обеспечения процессов управления проектом или программой.

4.2. Показатель качества отражает оценку качества выполнения каждым участником проекта или программы (далее – участник) работ по проекту или программе в отчетном периоде.

Критерии определения значения показателя качества (ПКПЭ_{кчв}) приведены в таблице 2.

Таблица 2

| Показатель качества ПКПЭ _{кчв} (значение) | Оценка качества выполнения | Критерии определения оценки качества выполнения |
|--|----------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Отлично | мероприятия, поручения руководителя выполняются на высоком профессиональном уровне, в полном соответствии с требованиями методических рекомендаций, разработанных региональным проектным офисом и утвержденных приказом администрации Краснодарского края; при выполнении задач проявляется высокая активность и инициатива, принимаются самостоятельные решения в пределах своих функций, не требуется помощь руководителя; участник обладает высоким уровнем ответственности, коммуникабельности, ориентированности на результат; выстроены конструктивные взаимоотношения и обмен информацией с другими участниками проекта или программы |

| 1 | 2 | 3 |
|-----|---------------------|--|
| 0,7 | Хорошо | <p>мероприятия, поручения руководителя выполняются на достаточно высоком профессиональном уровне, с незначительными отклонениями от требований методических рекомендаций, разработанных региональным проектным офисом и утвержденных приказом администрации Краснодарского края;</p> <p>при выполнении задач требуется незначительная помощь руководителя;</p> <p>участник обладает высоким уровнем исполнительности, ответственности, коммуникабельности;</p> <p>выстроены конструктивные взаимоотношения и обмен информацией с другими участниками проекта или программы</p> |
| 0,4 | Удовлетворительно | <p>мероприятия, поручения руководителя выполняются не оперативно, небрежно и с отклонениями от требований методических рекомендаций, разработанных региональным проектным офисом и утвержденных приказом администрации Краснодарского края;</p> <p>при выполнении задач встречаются ошибки, результаты работ требуют проверки. При выполнении задач часто требуется помощь руководителя;</p> <p>участник обладает недостаточным уровнем ответственности, коммуникабельности, умения работать в команде;</p> <p>взаимодействие с участниками проекта или программы организовано на низком уровне</p> |
| 0 | Неудовлетворительно | <p>мероприятия, поручения руководителя выполняются долго, с ошибками, на низком профессиональном уровне, со значительными отклонениями от требований, установленных методическими рекомендациями, разработанными региональным проектным офисом и утвержденными приказом администрации Краснодарского края, что приводит к нарушению сроков наступления контрольных событий проекта или программы;</p> <p>в отчетном периоде участником проекта или программы не выполнены ключевая работа и контрольная точка проекта или программы;</p> <p>выполняемые задачи требуют постоянной проверки и исправлений, постоянного контроля и помощи руководителя;</p> <p>участник обладает низким уровнем ответственности, коммуникабельности, умение работать в команде практически не развито;</p> <p>взаимодействие с участниками проекта или программы организовано на низком уровне или отсутствует</p> |

4.3. Показатель соблюдения методов ПУ применяется в отношении руководителя и администратора проекта или программы.

Оценка показателя соблюдения методов ПУ в отношении руководителя проекта или программы осуществляется региональным проектным офисом по итогам мониторинга отчетов о ходе реализации проекта или программы и протоколов проведения совещаний команды проекта или программы. Оценка данного

показателя в отношении администратора проекта или программы осуществляется руководителем проекта или программы.

Данный показатель состоит из двух частей:

показатель исполнительской дисциплины участника проекта или программы;

показатель работы в команде участника проекта или программы.

Показатель соблюдения методов ПУ рассчитывается как среднее значение суммы входящих в него показателей:

$$\text{ПКПЭ}_{\text{см}} = \frac{\text{ПЭ}_{\text{ид}} + \text{ПЭ}_{\text{рк}}}{2}, \text{ где:}$$

$\text{ПКПЭ}_{\text{см}}$ – персональный ключевой показатель эффективности, характеризующий соблюдение методов ПУ;

$\text{ПЭ}_{\text{ид}}$ – показатель эффективности исполнительской дисциплины;

$\text{ПЭ}_{\text{рк}}$ – показатель эффективности работы в команде.

Значения показателя эффективности исполнительской дисциплины и критерии их определения приведены в таблице 3.

Таблица 3

| Показатель эффективности исполнительской дисциплины $\text{ПЭ}_{\text{ид}}$ (значение) | Критерии определения оценки показателя эффективности исполнительской дисциплины |
|--|--|
| 1 | Вся отчетность по проекту представлена своевременно и в соответствии с установленными требованиями |
| 0,7 | Вся отчетность по проекту или программе представлена, имеются случаи нарушения сроков и (или) требований к формированию |
| 0 | Отчетность по проекту или программе представляется нерегулярно, постоянно нарушаются сроки и (или) требования к формированию |

Значения показателя эффективности работы в команде и критерии их определения приведены в таблице 4.

| Показатель эффективности работы в команде ПЭ _{рк} (значение) | Критерии определения оценки показателя для руководителя проекта или программы | Критерии определения оценки показателя для администратора проекта или программы |
|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1,2 | Ежеквартально проведено и подтверждено протоколами не менее 6 совещаний команды проекта или программы; в состав приглашенных были включены все участники проекта или программы | регулярно принимает участие в совещаниях по проекту или программе; ориентируется на общекорпоративные цели; выстраивает честные и открытые взаимоотношения с командой проекта или программы и обменивается необходимой для работы информацией с другими участниками проекта или программы; процессы обеспечения деятельности руководителя в рамках реализации проекта или программы и формирования и актуализации проектных документов отлично организованы |
| 1 | Ежеквартально проведено и подтверждено протоколами не менее 4 совещаний команды проекта или программы; в состав приглашенных были включены все участники проекта или программы | имеются случаи неявки на совещания по проекту или программе; в целом выстраивает честные и открытые взаимоотношения с командой проекта или программы и обменивается необходимой для работы информацией с другими участниками проекта или программы; случаются сбои в процессах обеспечения деятельности руководителя в рамках реализации проекта или программы и формирования и актуализации проектных документов |
| 0,7 | Ежеквартально проведено и подтверждено протоколами не менее 2 совещаний команды проекта или программы | имеются случаи неявки на совещания по проекту или программе; имеются случаи непредставления или несвоевременного представления информации коллегам; в процессе обеспечения деятельности руководителя в рамках реализации проекта или программы случаются сбои, формирование и актуализация проектных документов выполняются с нарушениями сроков |
| 0 | Ежеквартально проведено | систематически отсутствует на совеща- |

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| | менее 2 совещаний команды проекта или программы | ниях (> 50 % от проведенных совещаний) по проекту или программе; не предоставляет другим участникам проекта или программы необходимую им информацию в полном объеме; плохо налажен процесс обеспечения деятельности руководителя в рамках реализации проекта или программы, имеются случаи непредставления проектных документов |

4.4. По итогам расчета каждого из вышеназванных персональных ключевых показателей эффективности осуществляется расчет персонального итогового (среднего) показателя эффективности, который определяется по формуле:

$$\text{ПИПЭ}_{\text{ср}} = \frac{\sum_n^1 \text{ПКПЭ}_{\text{учпр}}}{n}, \text{ где:}$$

ПИПЭ_{ср} – персональный итоговый (средний) показатель эффективности;
 $\sum_n^1 \text{ПКПЭ}_{\text{учпр}}$ – сумма значений всех персональных ключевых показателей эффективности участника проекта или программы (раздел 3 Порядка), рассчитанных в соответствии с Порядком;

n – количество персональных ключевых показателей эффективности, установленных участнику проекта или программы в соответствии с Порядком.

5. Порядок расчета и оценки персональных ключевых показателей эффективности

При оценке персональных ключевых показателей эффективности расчет производится по всем показателям, которые предусмотрены Порядком для проектных ролей участников проектов или программ.

Расчет персональных ключевых показателей эффективности участников проектов или программ осуществляется ежегодно на основе плана мероприятий и (или) рабочего плана проекта или программы.

Региональный проектный офис по итогам отчетного периода ежегодно, в срок до 20 января, осуществляет расчет и оценку персональных ключевых показателей эффективности, а также расчет персонального итогового (среднего) показателя эффективности руководителя проекта или программы, после чего направляет их значения руководителю проекта или программы.

Региональный проектный офис по результатам расчета и оценки итогового (среднего) показателя персональной эффективности руководителя проекта или программы принимает решение о необходимости вынесения на голосование на ближайшем заседании регионального проектного комитета

вопроса о применении мер нематериальной мотивации в отношении руководителя проекта или программы.

На основании расчета, представленного региональным проектным офисом, руководитель проекта или программы в срок до 31 января осуществляет расчет и оценку персональных ключевых показателей эффективности, а также расчет персонального итогового (среднего) показателя эффективности администратора и исполнителей проекта или программы, на основании осуществленных расчетов принимает решение о необходимости применении мер нематериальной мотивации в отношении администратора и исполнителей проекта или программы.

Руководитель проекта или программы направляет значения произведенных расчетов в региональный проектный офис и в случае принятия решения о необходимости применении мер нематериальной мотивации в отношении администратора и исполнителей проекта или программы сообщает о принятом решении в региональный проектный офис.

В случае если руководитель проекта не является представителем нанимателя администратора и исполнителей проекта или программы, он вправе рекомендовать их представителю нанимателя применить меры нематериальной мотивации в отношении администратора и исполнителей проекта или программы.

6. Меры нематериальной мотивации государственных гражданских служащих – участников проектов или программ

6.1. Система нематериальной мотивации участников проектов или программ предусматривает следующие меры:

размещение информации об участнике проекта или программы на доске почета и электронной доске почета органа исполнительной власти Краснодарского края;

направление участника проекта или программы для участия в мероприятиях по профессиональному развитию в порядке, установленном законодательством;

присвоение классного чина государственной гражданской службы Краснодарского края на одну ступень выше классного чина, соответствующего замещаемой должности государственной гражданской службы в пределах группы должностей государственной гражданской службы, к которой относится замещаемая должность, в порядке, установленном действующим законодательством;

награждение почетной грамотой органа исполнительной власти Краснодарского края или применение иных мер поощрения соответствующего органа исполнительной власти Краснодарского края;

награждение участников проектов или программ Благодарностью главы администрации (губернатора) Краснодарского или Почетной грамотой администрации Краснодарского края в порядке, определенном нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.2. Применение той или иной меры нематериальной мотивации в отношении администратора и исполнителей проекта или программы

определяется руководителем проекта. Если руководитель проекта не является представителем нанимателя администратора и исполнителей проекта или программы, он вправе рекомендовать их представителю нанимателя применить меры нематериальной мотивации в отношении администратора и исполнителей проекта или программы.

Директор департамента
организации проектной деятельности
администрации Краснодарского края



С.А. Герих