



ПРАВИТЕЛЬСТВО НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.08.2018 № 397

Великий Новгород

Об утверждении Положения о системе стимулирования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области, лиц, занимающих должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области

В целях формирования системы стимулирования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области, лиц, занимающих должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области, Правительство Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе стимулирования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области, лиц, занимающих должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области (далее Положение).

2. Органам исполнительной власти Новгородской области дополнить положения, предусматривающие выплату премий за выполнение особо важных и сложных заданий для лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области (далее гражданские служащие), премий по результатам работы для лиц, занимающих должности служащих (далее служащие), нормами, предусматривающими порядок применения мер материального стимулирования в соответствии с Положением.

3. Рекомендовать органам исполнительной власти Новгородской области предусмотреть средства в размере не менее 0,5 % от фонда оплаты труда гражданских служащих и служащих для осуществления стимулирования гражданских служащих и служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области.

4. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости» и разместить на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Губернатор
Новгородской области **С. Никитин**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Новгородской области
от 06.08.2018 № 397

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе стимулирования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области, лиц, занимающих должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему, порядок осуществления стимулирования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области, лиц, занимающих должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области в качестве исполнителей и (или) соисполнителей мероприятий приоритетного проекта (программы) и (или) ведомственного проекта (программы) (далее гражданские служащие, служащие), с учетом результатов оценки эффективности и результативности проектной деятельности.

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в Положении об организации проектной деятельности в Правительстве Новгородской области и органах исполнительной власти Новгородской области, утвержденном постановлением Правительства Новгородской области от 12.10.2017 № 347.

1.3. Система стимулирования гражданских служащих, служащих представляет собой комплекс мер нематериального и материального характера, способствующих повышению эффективности и результативности проектной деятельности.

1.4. Основной целью системы стимулирования гражданских служащих, служащих является обеспечение качества реализации приоритетных проектов (программ) и ведомственных проектов (программ) (далее проекты (программы)) за счет повышения эффективности деятельности лиц, принимающих в них участие.

2. Меры нематериального стимулирования

2.1. В качестве мер нематериального стимулирования за эффективность и результативность участия в реализации проектов (программ) могут применяться:

2.1.1. Награждение и иное поощрение в соответствии с нормативными правовыми актами Новгородской области;

2.1.2. Присвоение очередного классного чина государственной гражданской службы до истечения установленного срока в соответствии с пунктом 1 части 10 статьи 3 областного закона от 11.04.2005 № 452-ОЗ «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы государственным гражданским служащим Новгородской области» (далее областной закон № 452-ОЗ) или присвоение классного чина государственной гражданской службы на одну ступень выше классного чина, соответствующего замещаемой должности, в соответствии с пунктом 2 части 10 статьи 3 областного закона № 452-ОЗ (применяется в отношении гражданских служащих, за исключением гражданских служащих, указанных в части 4-1 статьи 3 областного закона № 452-ОЗ).

3. Меры материального стимулирования

3.1. Материальное стимулирование за эффективность и результативность участия в реализации проектов (программ) осуществляется в виде премии гражданскому служащему за выполнение особо важных и сложных заданий в соответствии с положением о выплатах, утверждаемым представителем нанимателя, премии служащему по результатам работы в соответствии с положением о выплатах, утверждаемым представителем нанимателя (далее премии).

3.2. В целях осуществления мер материального стимулирования, указанных в пункте 3.1 настоящего Положения, руководитель проекта (программы) в течение 15 рабочих дней со дня согласования протокола о завершении проекта (программы) направляет представителю нанимателя (работодателю) гражданского служащего, служащего согласованное с руководителем регионального проектного офиса Новгородской области ходатайство о выплате премии гражданскому служащему, служащему (далее ходатайство), содержащее основание и рекомендуемый к выплате размер премии, рассчитанный в соответствии с прилагаемой Методикой расчета размера премии лицам, замещающим должности государственной гражданской службы Новгородской области, лицам, занимающим должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области (приложение к настоящему Положению).

3.3. Представитель нанимателя (работодатель) рассматривает ходатайство и с учетом содержащихся в нем рекомендаций принимает решение о премировании и о конкретном размере премии гражданскому служащему, служащему путем издания правового акта представителя нанимателя (работодателя).

3.4. Выплата премии осуществляется в пределах фонда оплаты труда соответствующего органа исполнительной власти Новгородской области, в котором занимает должность гражданский служащий, служащий.

Приложение

к Положению о системе стимулирования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области, лиц, занимающих должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области

МЕТОДИКА

расчета размера премии лицам, замещающим должности государственной гражданской службы Новгородской области, лицам, занимающим должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области

1. Настоящая Методика определяет порядок расчета размера премии лицам, замещающим должности государственной гражданской службы Новгородской области, лицам, занимающим должности служащих, которые участвуют в проектной деятельности в органах исполнительной власти Новгородской области (далее гражданские служащие, служащие).

2. Расчет размера премии производится по формуле:

$$П = П_{\text{баз}} \times (КПЭ_{\text{перср}} + КПЭ_{\text{прср}}) \times к, \text{ где:}$$

- П – размер премии;
- $П_{\text{баз}}$ – базис для расчета размера премии, принимаемый равным месячному окладу гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью, месячному окладу служащего в соответствии с занимаемой им должностью;
- $КПЭ_{\text{перср}}$ – значение среднего персонального ключевого показателя эффективности (далее КПЭ) гражданского служащего, служащего, которое рассчитывается в соответствии с пунктом 4 настоящей Методики;
- $КПЭ_{\text{прср}}$ – значение среднего проектного КПЭ гражданского служащего, служащего, которое рассчитывается в соответствии с пунктом 5 настоящей Методики;
- к – коэффициент трудозатрат гражданского служащего, служащего, определяемый как соотношение количества определенных в рабочем плане проекта (программы) мероприятий, ответственным исполнителем или соисполнителем которых является гражданский служащий, служащий, к общему количеству определенных в рабочем плане проекта (программы) мероприятий.

3. КПЭ являются оценочными критериями для определения персональной эффективности выполнения гражданским служащим, служащим мероприятий по проекту (программе), измеряемыми в количественном эквиваленте.

4. Значение среднего персонального КПЭ гражданского служащего, служащего рассчитывается по формуле:

$$КПЭ_{\text{перср}} = \frac{КПЭ_{\text{пен1}} + КПЭ_{\text{пен2}} + КПЭ_{\text{пен3}}}{3}, \text{ где:}$$

- КПЭ_{перср} – значение среднего персонального КПЭ гражданского служащего, служащего;
- КПЭ_{пер1} – показатель своевременности выполнения мероприятий проекта (программы);
- КПЭ_{пер2} – показатель качества результатов по выполнению мероприятий проекта (программы);
- КПЭ_{пер3} – показатель соблюдения методов проектного управления (показатель исполнительской дисциплины).

Значения персональных КПЭ определяются в соответствии со следующей таблицей оценок персональных КПЭ гражданских служащих, служащих:

№ п/п	Наименование персонального КПЭ	Критерий определения значения персонального КПЭ	Значение персонального показателя
1	2	3	4
1.	Показатель своевременности выполнения мероприятий проекта (программы)	выполнены все запланированные мероприятия проекта (программы), ответственным исполнителем или соисполнителем которых определен гражданский служащий, служащий	5,0
		выполнены более 50 % запланированных мероприятий проекта (программы), ответственным исполнителем или соисполнителем которых определен гражданский служащий, служащий	2,6
		выполнены 50 % и менее запланированных мероприятий проекта (программы), ответственным исполнителем или соисполнителем которых определен гражданский служащий, служащий	0,0
2.	Показатель качества результатов по выполнению мероприятий проекта (программы)	работы по проекту (программе) выполняются (поручения исполняются) в полном объеме, эффективно, не требуют исправлений	5,0
		работы по проекту (программе) выполняются (поручения исполняются) небрежно, встречаются ошибки, требуют проверки, с нарушением сроков	2,6
		работа по проекту (программе) не выполнена (поручение не исполнено), что привело к невыполнению мероприятия проекта (программы)	0,0

1	2	3	4
3.	Показатель соблюдения методов проектного управления (показатель исполнительской дисциплины)	отчетность по проекту (программе) представлена своевременно и в соответствии с требованиями, установленными рабочим планом проекта (программы)	5,0
		отчетность по проекту (программе) представлена, имеются случаи нарушения сроков (не более 2 рабочих дней) и (или) требований к ее формированию, установленных рабочим планом проекта (программы)	2,6
		отчетность по проекту (программе) не представлена или представлена с нарушением сроков (более 2 рабочих дней)	0,0

5. Значение среднего проектного КПЭ гражданского служащего, служащего рассчитывается по формуле:

$$\text{КПЭ}_{\text{прср}} = \frac{\text{КПЭ}_{\text{пр1}} + \text{КПЭ}_{\text{пр2}}}{2}, \text{ где:}$$

- $\text{КПЭ}_{\text{прср}}$ – значение среднего проектного КПЭ гражданского служащего, служащего;
 $\text{КПЭ}_{\text{пр1}}$ – показатель достижения целевых показателей проекта (программы);
 $\text{КПЭ}_{\text{пр2}}$ – показатель соблюдения бюджета проекта (программы).

Значения проектных КПЭ определяются в соответствии со следующей таблицей оценок проектных КПЭ гражданских служащих, служащих:

№ п/п	Наименование проектного КПЭ	Критерий определения значения проектного КПЭ	Значение проектного КПЭ
1	2	3	4
1.	Показатель достижения целевых показателей проекта (программы)	достигнуты все целевые показатели, установленные в паспорте проекта (программы), со значительным опережением установленных сроков (более чем на 2 календарных месяца)	4,7
		достигнуты все целевые показатели, установленные в паспорте проекта (программы), в пределах установленных сроков	4,5
		достигнуты более 80 % целевых показателей, установленных в паспорте проекта	3,0

1	2	3	4
		(программы), или достигнуты все целевые показатели, установленные в паспорте проекта (программы), с незначительным нарушением сроков (не более одного календарного месяца)	
		достигнуты 80 % и менее целевых показателей, установленных в паспорте проекта (программы), или достигнуты более 80 % целевых показателей, установленных в паспорте проекта (программы), со значительным нарушением сроков (более одного календарного месяца)	0,0
2.	Показатель соблюдения бюджета проекта (программы)	при реализации проекта (программы) обеспечена экономия бюджетных средств проекта (программы) более чем на 10 % с одновременным достижением запланированных результатов проекта (программы)	4,7
		бюджет проекта (программы) соблюден с одновременным достижением запланированных результатов проекта (программы)	4,5
		бюджет проекта (программы) соблюден с незначительными отклонениями (не более чем на 5 %) с одновременным достижением запланированных результатов проекта (программы)	3,0
		бюджет проекта (программы) не соблюден, потребовались дополнительные средства на реализацию целей и задач проекта (программы)	0,0