



# ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГУБЕРНАТОРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

От 23.05.2016

г. Вологда

№ 273

**О внесении изменений в постановление Губернатора области  
от 25 декабря 2013 года № 625**

## **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление Губернатора области от 25 декабря 2013 года № 625 «О показателях эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, методике расчета показателей и размеров премий в зависимости от степени достижения показателей» изменения, изложив приложение 1 и приложение 2, утвержденные указанным постановлением, в новой редакции согласно приложению 1 и приложению 2 к настоящему постановлению соответственно.

2. Департаменту управления делами Правительства области (О.И. Бухинко) в двухмесячный срок со дня подписания настоящего постановления обеспечить внесение изменений в должностные регламенты руководителей органов исполнительной государственной власти области, являющихся юридическими лицами, начальника Департамента внутренней политики Правительства области, начальника Управления информационной политики Правительства области в части дополнения показателями эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора области А.Ю. Макаровского.

Справку об исполнении постановления представить к 1 сентября 2016 года.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 августа 2016 года.

**По поручению Губернатора области  
первый заместитель  
Губернатора области**

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned above the printed name.

**А.Н. Луценко**

Приложение 1  
к постановлению  
Губернатора области  
от 23.05.2016 № 273

«УТВЕРЖДЕН  
постановлением  
Губернатора области  
от 25.12.2013 № 625  
(приложение 1)

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦ,  
ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

**I. Перечень показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти области и руководителей органов исполнительной государственной власти области, структурных подразделений Правительства области, ответственных за предоставление государственных услуг (далее – руководители):**

1.1. Показатель соблюдения требований к качеству и срокам исполнения заданий (далее – показатель Оп1) – показатель отражает действия руководителя по:

соблюдению требований к срокам исполнения поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, комиссий при Правительстве Российской Федерации, федеральных министерств и ведомств (далее – П1);

соблюдению требований к качеству исполнения поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, комиссий при Правительстве Российской Федерации, федеральных министерств и ведомств (далее – П2);

соблюдению требований к срокам и качеству исполнения поручений Губернатора области и Правительства области (далее – П3);

соблюдению требований к срокам и качеству исполнения федеральных правовых актов, правовых актов области (далее – П4);

соблюдению требований к срокам рассмотрения входящей корреспонденции, поступившей в адрес Губернатора области и

Правительства области, установленных в соответствии с резолюцией Губернатора области (далее – П5).

1.2. Показатель соблюдения требований к срокам рассмотрения обращений граждан (организаций) (далее - показатель Оп2) – показатель отражает соблюдение руководителем сроков рассмотрения обращений граждан (организаций).

1.3. Показатель качества управления персоналом (далее – показатель Оп3) – показатель отражает действия руководителя, направленные на повышение квалификации государственных гражданских служащих возглавляемого им органа исполнительной государственной власти области (далее – П6), работу с кадровым составом (далее – П8), в том числе эффективное использование кадрового резерва (далее – П7).

1.4. 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.

1.5. Показатель уровня качества финансового управления органа исполнительной государственной власти области (далее – показатель Оп5) – показатель отражает действия руководителя, направленные на обеспечение результативности и эффективности использования бюджетных средств в целях реализации бюджетных полномочий органа исполнительной государственной власти области.

1.6. Ключевой показатель эффективности деятельности органа исполнительной государственной власти области (далее – показатель Оп6) - показатель деятельности органа исполнительной государственной власти области, отражающий соотношение между достигнутыми результатами и затраченными бюджетными ресурсами (эффективность) с учетом динамики развития сферы, курируемой органом исполнительной государственной власти области.

1.7. Показатель открытости деятельности органа исполнительной государственной власти области (далее – показатель Оп7) – показатель деятельности органа исполнительной государственной власти области, отражающий открытость информации о деятельности органа исполнительной государственной власти области, являющегося юридическим лицом, размещаемой органом исполнительной государственной власти области, являющимся юридическим лицом, на официальном сайте или в соответствующем разделе на официальном сайте Правительства области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**II. Перечень показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, замещающих должности в Правительстве области (за исключением лиц, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти**

**области, структурных подразделений Правительства области, ответственных за предоставление государственных услуг) и заместителей руководителей органов исполнительной государственной власти области:**

2.1. Показатель соблюдения сроков при осуществлении гражданским служащим его должностных обязанностей (далее - показатель  $E_{\text{срок}}$ ) - показатель соблюдения лицом, замещающим должность государственной гражданской службы, установленных действующими правовыми актами, заданием руководителя сроков исполнения.

2.2. Показатель качества исполнения лицом, замещающим должность государственной гражданской службы, должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом (далее - показатель  $E_{\text{кач-во}}$ ) - показатель соблюдения лицом, замещающим должность государственной гражданской службы, установленных действующими правовыми актами или самим заданием требований к содержанию и порядку его исполнения.

2.3. Показатель сложности выполняемых лицом, замещающим должность государственной гражданской службы, заданий (далее - показатель  $E_{\text{сложн}}$ ) - количественный показатель заданий, потребовавших при их исполнении значительных временных, интеллектуальных или иных трудовых затрат либо большей оперативности в профессиональной деятельности лица, замещающего должность государственной гражданской службы.

2.4. Показатель личного вклада лица, замещающего должность государственной гражданской службы (далее - показатель  $E_{\text{лвкл}}$ ), - показатель отражает действия конкретного лица, замещающего должность государственной гражданской службы, направленные на реализацию задачи в рамках поставленной цели, позволяющие реализовать поставленную задачу наилучшим образом.

2.5. Показатель дисциплинированности лица, замещающего должность государственной гражданской службы (далее - показатель  $E_{\text{дисц}}$ ), - показатель отражает соблюдение лицом, замещающим должность государственной гражданской службы, обязанностей, требований к служебному поведению, установленных Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Приложение 2  
к постановлению  
Губернатора области  
от 23.05.2016 № 273

«УТВЕРЖДЕНА  
постановлением  
Губернатора области  
от 25.2013 № 625  
(приложение 2)

**МЕТОДИКА  
РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗМЕРОВ ПРЕМИЙ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ  
ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ  
СТЕПЕНИ ДОСТИЖЕНИЯ ДАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**  
(далее – Методика)

**I. Методика расчета показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти области и руководителей органов исполнительной государственной власти области, структурных подразделений Правительства области, ответственных за предоставление государственных услуг**

**1.1. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за месяц**

1.1.1. Государственным гражданским служащим области, замещающим должности руководителей органов исполнительной государственной власти области, руководителей структурных подразделений Правительства области, ответственных за предоставление государственных услуг (далее в этом разделе - лица, замещающие должности государственной гражданской службы), премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за месяц (далее - премии) устанавливаются в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (максимальными размерами не ограничиваются).

1.1.2. Достижение показателей эффективности и результативности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы определяется

по итогам каждого месяца (по последним рассчитанным значениям показателей):

$$П_{\text{эффект}} = (Оп1 + Оп2 + Оп3 + Оп4 + Оп5 + Оп6 + Оп7) / 7, \text{ где:}$$

$$Оп1 = 0,3 \times П1 + 0,2 \times П2 + 0,2 \times П3 + 0,2 \times П4 + 0,1 \times П5, \text{ где:}$$

Значение показателя Оп1:

П1 - П5 = 1, если требования к срокам и качеству исполнения заданий соблюдены;

П1 - П5 = 0, если требования к срокам и качеству исполнения заданий хотя бы по одному из показателей не соблюдены.

Значение показателя Оп2:

ОП2 = 1, если требования к срокам рассмотрения обращений соблюдены;

ОП2 = 0,5, если требования к срокам рассмотрения обращений не соблюдены до 5% (включительно) от общего числа рассмотренных обращений;

ОП2 = 0, если требования к срокам рассмотрения обращений не соблюдены свыше 5% от общего числа рассмотренных обращений.

Значение показателя ОП 3:

$$Оп3 = 0,3 \times П6 + 0,4 \times П7 + 0,3 \times П8.$$

Расчет П6 - П8 производится Департаментом государственной службы и кадровой политики области в соответствии с методиками, утвержденными приказом Департамента государственной службы и кадровой политики области от 3 февраля 2014 № 12 «Об утверждении методики расчета значений показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности руководителей органов исполнительной государственной власти области, структурных подразделений Правительства области».

Расчет показателя Оп4 производится Департаментом государственной службы 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».

Расчет показателя Оп5 производится Департаментом финансов области в соответствии с постановлением Правительства области от 9 апреля 2013 года № 388 «Об утверждении порядка оценки качества финансового управления органов исполнительной государственной власти области», при этом для структурных подразделений Правительства области показателю присваивается значение, определенное для Правительства области в целом.

Расчет показателя Оп6 производится Департаментом стратегического планирования области в соответствии с постановлением Правительства области от 21 июля 2014 года № 606 «О ключевом показателе эффективности деятельности органа исполнительной государственной власти Вологодской области».

Значение показателя Оп6:

Оп6 = 1, если деятельность органа исполнительной государственной власти считается эффективной;

Оп6 = 0.5, если деятельность органа исполнительной государственной власти считается результативной;

Оп6 = 0, если деятельность органа исполнительной государственной власти считается неэффективной.

Расчет показателя Оп7 производится Департаментом государственной службы и кадровой политики области в соответствии с постановлением Правительства области от 2 ноября 2015 года № 907 «Об утверждении Положения о мониторинге деятельности органов исполнительной государственной власти области по критерию открытости».

По итогам оценки Департаментом государственной службы и кадровой политики области формируется рейтинг эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в зависимости от значения  $P_{\text{эффект}}$ .

#### 1.1.3. Порядок расчета размера премии

Премия исчисляется исходя из количества баллов ( $P_{\text{эффект}}$ ), набранных лицом, замещающим должность государственной гражданской службы области.

Размер премии лица, замещающего должность государственной гражданской службы области, по итогам работы за месяц рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{п}} = 1 + (P_{\text{эффект}} - 0,89) \text{ где :}$$

$K_{\text{п}}$  - коэффициент, применяемый для расчета премии лица, замещающего должность государственной гражданской службы области, и учитывающий степень достижения показателя эффективности и результативности (коэффициент премирования);

0,89 - значение показателя оптимального уровня эффективного и результативного управления.

Исчисление размера премии производится следующим образом:

Значение $K_{\text{п}}$	% премирования
по 0,93	0%
от 0,94 по 1,03	от 41,6% по 83%
от 1,04 и выше	более 83%

#### 1.1.4. Порядок оформления документов для установления премии

Департамент государственной службы и кадровой политики области осуществляет сбор, анализ, обобщение информации, касающейся оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы, а также расчет итоговой оценки их деятельности. Кроме того, в случае необходимости запрашивает и получает необходимые документы и материалы, являющиеся основанием расчета значений показателей эффективности и результативности.

В Департамент государственной службы и кадровой политики области предоставляют информацию о степени достижения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы:

контрольно-аналитическое управление Правительства области (по показателю Оп1) - ежемесячно не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным;

Департамент внутренней политики Правительства области (по показателю Оп2) - ежемесячно не позднее 5 числа месяца следующего за отчетным;

Департамент финансов области (по показателю Оп5):

- в течение 15 дней со дня завершения проведения оценки качества финансового управления органов исполнительной власти - по итогам работы за 1 полугодие текущего финансового года;

- в срок до 15 апреля года, следующего за отчетным финансовым годом,
- по итогам работы за отчетный финансовый год;

Департамент стратегического планирования области (по показателю Оп6) - ежемесячно не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным.

Степень достижения показателей Оп3, Оп4, Оп7 определяется Департаментом государственной службы и кадровой политики области.

Органы исполнительной государственной власти области в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным, направляют в Департамент государственной службы и кадровой политики области информацию об объеме средств, имеющихся в соответствующем органе исполнительной государственной власти области и предлагаемых для премирования государственных гражданских служащих области, в том числе руководителя органа исполнительной государственной власти области, за соответствующий месяц.

Департамент государственной службы и кадровой политики области в срок до 8 числа месяца, следующего за отчетным:

направляет информацию о коэффициенте премирования (Кп) и информацию об объеме средств, имеющихся в соответствующем органе исполнительной государственной власти области и предлагаемых для премирования государственных гражданских служащих, в том числе руководителя, за соответствующий месяц, первому заместителю Губернатора области, заместителю Губернатора области, координирующему деятельность соответствующего органа исполнительной государственной власти области,

структурного подразделения Правительства области (далее – первый заместитель Губернатора области, заместитель Губернатора области);

направляет информацию о коэффициенте премирования (Кп) и рейтинг эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности руководителей органов исполнительной государственной власти области, структурных подразделений Правительства области в зависимости от значения  $\Pi_{\text{эффект}}$  первым заместителям Губернатора области и заместителю Губернатора области, курирующему вопросы государственной гражданской службы области, кадровой политики области.

Первый заместитель Губернатора области, заместитель Губернатора области в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным, направляет в управление государственной службы и кадров Департамента управления делами Правительства области предложения о премировании руководителей органов исполнительной государственной власти области, структурных подразделений Правительства области, деятельность которых координируют, с учетом информации об объеме средств, имеющихся в соответствующем органе исполнительной государственной власти области и предлагаемых для премирования государственных гражданских служащих, в том числе руководителя, за соответствующий месяц.

Управление государственной службы и кадров Департамента управления делами Правительства области в трехдневный срок с момента получения предложений, указанных в абзаце пятнадцатом настоящего пункта, готовит соответствующий проект распоряжения Губернатора области.

## 1.2. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за год

1.2.1. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за год устанавливаются в зависимости от достижения показателя эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (максимальными размерами не ограничиваются) за календарный год - успешное выполнение поручений первого заместителя Губернатора области, заместителя Губернатора области, находящихся на их особом контроле в течение календарного года.

1.2.2. Размер премии лица, замещающего должность государственной гражданской службы области, по итогам работы за год определяется на основании его отчета, представленного первому заместителю Губернатора области, заместителю Губернатора области и зависит от степени достижения результатов по выполнению поручений.

1.2.3. Предложения о премировании лиц, замещающих должности государственной гражданской службы за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за год, с учетом информации об объеме средств, имеющихся в соответствующем органе исполнительной государственной власти области, представляются первыми заместителями

Губернатора области, заместителями Губернатора области в срок до 20 декабря отчетного года в управление государственной службы и кадров Департамента управления делами Правительства области.

1.2.4. Управление государственной службы и кадров Департамента управления делами Правительства области в трехдневный срок с момента получения предложений, указанных в пункте 1.2.3 настоящего подраздела, готовит соответствующий проект распоряжения Губернатора области.

1.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий единовременно с учетом сроков, установленных для выполнения задания

1.3.1. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий единовременно с учетом сроков, установленных для выполнения задания, производится в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности при выполнении следующих заданий:

выполнение задания высокой напряженности и интенсивности (большой объем задания, срочность и неотложность работы, работа, требующая повышенного внимания, активное, безупречное и эффективное выполнение работы);

участие в проведении мероприятий, направленных на повышение правовой грамотности, правового просвещения населения;

успешное выполнение поручений Губернатора области, Правительства области;

участие в разработке, подготовке и реализации крупных, значимых для области проектов.

1.3.2. Предложения о премировании за выполнение особо важных и сложных заданий единовременно с учетом сроков, установленных для выполнения задания, представляются первыми заместителями Губернатора области, заместителями Губернатора области Губернатору области.

1.3.3. Управление государственной службы и кадров Департамента управления делами Правительства области в трехдневный срок с момента получения согласованных Губернатором области предложений, указанных в пункте 1.3.2 настоящего подраздела, готовит соответствующий проект распоряжения Губернатора области.

**II. Методика расчета показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, замещающих должности в Правительстве области (за исключением лиц, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти области, структурных подразделений Правительства области, ответственных за предоставление государственных услуг) и заместителей руководителей органов исполнительной государственной власти области**

## 2.1. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за месяц

2.1.1. Государственным гражданским служащим области, замещающим должности в Правительстве области (за исключением лиц, замещающих должности руководителей органов исполнительной государственной власти области, структурных подразделений Правительства области, ответственных за предоставление государственных услуг) и заместителей руководителей органов исполнительной государственной власти области и лицам, замещающим должности государственной гражданской службы области (далее в этом разделе - лица, замещающие должности государственной гражданской службы), премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за месяц устанавливаются в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (максимальными размерами не ограничиваются).

2.1.2. Расчет достижения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы, осуществляется по следующим формулам:

2.1.2.1. Значение показателя  $E_{\text{срок}}$  :

$$E_{\text{срок}} = \frac{N_{\text{задан1}}}{N_{\text{задан}}}, \text{ где :}$$

$N_{\text{задан}} <*>$  - общее количество заданий, данных на исполнение лицу, замещающему должность государственной гражданской службы;

-----  
 $<*> N_{\text{задан}}$  при расчете значения показателей  $E_{\text{срок}}$  и  $E_{\text{кач-во}}$  должно быть одинаково.

$N_{\text{задан1}}$  - количество выполненных заданий в отчетный период без замечаний к срокам их выполнения.

Если  $N_{\text{задан1}}$  менее или равно 50% от общего количества заданий, то показателю  $E_{\text{срок}}$  присваивается значение ноль.

2.1.2.2. Значение показателя  $E_{\text{кач-во}}$  :

$$E_{\text{кач-во}} = \frac{N_{\text{задан1}}}{N_{\text{задан}}}, \text{ где :}$$

$N_{\text{задан}}$  - общее количество заданий, данных на исполнение лицу, замещающему должность государственной гражданской службы;

$N_{\text{задан1}}$  - количество выполненных заданий в отчетный период без замечаний к качеству их выполнения.

Если  $N_{\text{задан1}}$  менее или равно 50% от общего количества заданий, то показателю  $E_{\text{кач-во}}$  присваивается значение ноль.

2.1.2.3. Значение показателя  $E_{\text{сложн}}$ :

$E_{\text{сложн}} = 0$ , если количество сложных заданий в отчетный период было выполнено менее 1;

$$E_{\text{сложн}} = 0,5$$

, если в отчетный период сложных заданий было выполнено от 1 до 3;

$E_{\text{сложн}} = 1$ , если в отчетный период сложных заданий было выполнено от 3 и более.

2.1.2.4. Значение показателя  $E_{\text{лвкл}} = \text{до } 1$  (с учетом значимости личного вклада конкретного лица, замещающего должность государственной гражданской службы).

2.1.2.5. Значение показателя  $E_{\text{дисц}}$ :

$E_{\text{дисц}} = 0$ , если количество нарушений было более 1;

$E_{\text{дисц}} = 1$ , если количество нарушений было не более 1.

2.1.3. Порядок расчета размера премии

Премия исчисляется исходя из размера коэффициента  $K$ , определенного с учетом достижения показателей эффективности и результативности. Максимальное значение коэффициента  $K$  - пять.

$$K = E_{\text{срок}} + E_{\text{кач-во}} + E_{\text{сложн}} + E_{\text{лвкл}} + E_{\text{дисц}}$$

Коэффициент	% премирования
4 - 5	100 и более
3 – 3,9	70
2 – 2,9	50
0 – 1,9	0

#### 2.1.4. Порядок оформления документов для установления премии

Размер премий лиц, замещающих должности государственной гражданской службы, определяется руководителем соответствующего органа исполнительной государственной власти области, структурного подразделения Правительства области с учетом доведенных лимитов бюджетных обязательств по фонду оплаты труда.

Руководители структурных подразделений Правительства области ежемесячно в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным, представляют в Департамент управления делами Правительства области в электронном виде и на бумажном носителе согласованный с первым заместителем Губернатора области, координирующим вопросы социального и общественно-политического развития, правового и административного регулирования, информационной политики, в отношении лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в структурных подразделениях Правительства области, деятельность которых координирует и контролирует Губернатор области, с первыми заместителями Губернатора области, заместителями Губернатора области - соответственно в отношении лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в структурных подразделениях Правительства области, деятельность которых координируют, а также управлением учета, отчетности и материально-технического обеспечения Департамента управления делами Правительства области расчет размера премии по форме согласно приложению к Методике.

Руководители органов исполнительной государственной власти области, являющихся юридическими лицами, осуществляют расчет размера премии в отношении заместителей руководителей данных органов с учетом положений, предусмотренных постановлением Губернатора области от 10 августа 2012 года № 455 «О поручении выполнения отдельных функций, относящихся к полномочиям представителя нанимателя, руководителям органов исполнительной государственной власти области».

#### 2.2. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за год

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы за год устанавливаются в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (максимальными размерами не ограничиваются) за календарный год в соответствии с порядком расчета, определенным в подразделе 2.1 раздела II Методики.

При этом учитывается следующее:

в отношении показателя  $E_{\text{сложн}}$  :

значение показателя  $E_{\text{сложн}} = 0$  , если значение показателя  $E_{\text{сложн}}$  , рассчитываемого по результатам работы за месяц, равнялось 0 более 5 раз в календарном году;

значение показателя  $E_{\text{сложн}} = 1$ , если значение показателя  $E_{\text{сложн}}$ , рассчитываемого по результатам работы за месяц, равнялось 1 более 6 раз в календарном году;

значение показателя  $E_{\text{сложн}} = 0,5$ , в иных случаях значений показателя  $E_{\text{сложн}}$ , рассчитываемого по результатам работы за месяц, в календарном году;

в отношении показателя  $E_{\text{дисц}}$ :

значение показателя  $E_{\text{дисц}} = 0$ , если значение показателя  $E_{\text{дисц}}$ , рассчитываемого по результатам работы за месяц, равнялось 0 более 5 раз в календарном году;

значение показателя  $E_{\text{дисц}} = 1$ , если значение показателя  $E_{\text{дисц}}$ , рассчитываемого по результатам работы за месяц, равнялось 0 не более 5 раз в календарном году.

### 2.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий единовременно с учетом сроков, установленных для выполнения задания

Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий единовременно с учетом сроков, установленных для выполнения задания, производится в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности при выполнении следующих заданий:

участие в проведении мероприятий, направленных на повышение правовой грамотности, правового просвещения населения;

выполнение особых поручений Губернатора области, Правительства области, первых заместителей Губернатора области, заместителей Губернатора области;

участие в разработке, подготовке и реализации крупных, значимых для области проектов.

Предложения о премировании за выполнение особо важных и сложных заданий единовременно с учетом сроков, установленных для выполнения задания, в отношении лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в структурных подразделениях Правительства области, деятельность которых координирует и контролирует Губернатор области, представляются руководителями таких структурных подразделений Правительства области по согласованию с первым заместителем Губернатора области, координирующим вопросы социального и общественно-политического развития, правового и административного регулирования, информационной политики.

Предложения о премировании за выполнение особо важных и сложных заданий единовременно с учетом сроков, установленных для выполнения

задания, представляются первыми заместителями Губернатора области, заместителями Губернатора области в отношении лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в структурных подразделениях Правительства области.

Премирование заместителей руководителей органов исполнительной государственной власти области, являющихся юридическими лицами, за выполнение особо важных и сложных заданий одновременно с учетом сроков, установленных для выполнения задания, осуществляется с учетом положений, предусмотренных постановлением Губернатора области от 10 августа 2012 года № 455 «О поручении выполнения отдельных функций, относящихся к полномочиям представителя нанимателя, руководителям органов исполнительной государственной власти области».

Приложение  
к Методике

Наименование структурного подразделения

Номер п/п	Ф.И.О.	Доведенный лимит бюджетных обязательств по ФОТ	Общее кол-во заданий N <sub>задан</sub>	Показатель E <sub>срок</sub>	Показатель E <sub>кач-во</sub>	Показатель E <sub>сложн</sub>	Показатель E <sub>ЛВКЛ</sub>	Показатель E <sub>дисц</sub>	Итоговый коэффициент (К)	% премирования	Размер премии за месяц (год)
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
Итого:											

»