

ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗНАЧЕЙСТВО

Управление Федерального казначейства
по Мурманской области

ПРИКАЗ

26 июля 2010 г.

№ 167

г. Мурманск

Об утверждении Порядка определения и оценки результативности деятельности
федеральных государственных служащих,
замещающих должности федеральной государственной гражданской службы
в Управлении Федерального казначейства по Мурманской области
и в подчиненных отделениях

В целях реализации мероприятий, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)», и в соответствии со Служебным распорядком Управления Федерального казначейства по Мурманской области, утвержденным приказом Управления от 01 марта 2006 г. № 49 (в редакции приказов от 02.10.2006 № 259, 04.09.2007 № 247, 27.10.2008 № 218, 10.02.2010 № 37),

приказываю:

1. Утвердить Порядок определения и оценки результативности деятельности федеральных государственных служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в Управлении Федерального казначейства по Мурманской области и в подчиненных отделениях (далее – Порядок), согласно Приложению к настоящему приказу.

2. Структурным подразделениям Управления и сотрудникам, определенным п. п. 2.1.2.1. - 2.1.2.4. Порядка, разработать Таблицы показателей результативности деятельности федеральных гражданских служащих, замещающих должности федеральной службы в Управлении, замещающих должности руководителей и заместителей руководителей в отделениях в срок не позднее 01 ноября 2010 г.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Управления Н.В. Ляшенко.

Руководитель Управления



В.И. Гладкин

Приложение
к приказу Управления
Федерального казначейства
по Мурманской области
от 26 июля 2010 г № 167

Порядок определения и оценки
результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих,
замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в
Управлении Федерального казначейства по Мурманской области
и в подчиненных отделениях

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определения и оценки результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в Управлении Федерального казначейства по Мурманской области, и федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной службы руководителя, заместителя руководителя в подчиненных Управлению отделениях разработан в целях реализации мероприятий, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)», в соответствии со Служебным распоряжением Управления Федерального казначейства по Мурманской области, утвержденного приказом Управления от 01 марта 2006 г. № 49 (в редакции приказов от 02.10.2006 № 259, 04.09.2007 № 247, 27.10.2008 № 218, 10.02.2010 № 37), и устанавливает систему показателей, критерии результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих Управления и государственных гражданских служащих (руководитель, заместитель руководителя) отделений.

1.2. В данном Порядке применяются следующие понятия и сокращения:

Управление - Управление Федерального казначейства по Мурманской области;

Отделения – отделения Управления;

Гражданские служащие – федеральные государственные гражданские служащие;

Оцениваемый период – интервал времени, по результатам работы в котором оценивается деятельность гражданского служащего (в целях применения настоящего порядка оцениваемый период принимается равным одному календарному месяцу);

Показатели деятельности – показатели деятельности гражданского служащего, представляющие собой детализированные цели и задачи деятельности структурных подразделений Управления и отделений*, которые закреплены в разделе «Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего» должностного регламента гражданского служащего;

Результат деятельности – итог профессиональной служебной деятельности гражданского служащего по выполнению своих должностных обязанностей, закрепленных в должностном регламенте;

Таблица – Таблица показателей результативности деятельности федерального гражданского служащего, замещающего должность федеральной гражданской службы в Управлении или в отделении.

II. Определение и оценка результативности деятельности гражданских служащих

2.1. Определение результативности деятельности.

2.1.1. Для определения результативности деятельности гражданского служащего используются показатели его деятельности, представленные в Таблице согласно приложению к настоящему Порядку. Каждый показатель деятельности, в зависимости от значимости этого показателя, оценивается в процентах. Сумма оценок показателей деятельности должна составлять 100 % результативности деятельности.

2.1.2. Таблицы разрабатываются:

2.1.2.1. самостоятельно структурными подразделениями Управления для каждого гражданского служащего, включая начальника отдела, и утверждаются руководителем Управления** или курирующим заместителем руководителя Управления;

2.1.2.2. самостоятельно помощником руководителя Управления, главными специалистами – экспертами Управления по вопросам мобилизационной подготовки и гражданской обороны и утверждаются руководителем Управления;

2.1.2.3. кадровой службой Управления для заместителей руководителя Управления, руководителей отделений и утверждаются руководителем Управления;

2.1.2.4. руководителем отделения для каждого заместителя руководителя отделения и утверждаются руководителем отделения.

2.1.3. Выполнение или невыполнение показателей деятельности фиксируются в Таблице в разрезе гражданского служащего по каждому показателю деятельности. Оценки выполнения показателей деятельности выставляются по системе «Да – Нет», в строках напротив соответствующей должности, согласно штатному расписанию Управления (отделения), под соответствующими показателями деятельности. При выполнении показателя деятельности в Таблице выставляется «Да», при невыполнении показателя деятельности выставляется «Нет».

В графу «Общая оценка деятельности Ообщ» заносится итоговая оценка, определенная по формуле № 1 в процентах:

$$\text{Ообщ} = 100 \% - \text{Онв},$$

где:

Ообщ – общая оценка результативности деятельности гражданского служащего;

Онв – сумма оценок невыполненных показателей деятельности, которая определяется по формуле № 2:

$$\text{Онв} = \text{O1} + \text{O2} + \dots,$$

где:

O1, O2, ... - оценка невыполненного показателя деятельности.

2.2. Оценка результативности деятельности.

2.2.1. Механизм определения оценки результативности деятельности.

Механизм определения и оценки результативности деятельности гражданского служащего включает в себя 3 этапа:

- 1) Определение исполнения каждого по отдельности показателя деятельности;
- 2) Общая оценка результативности деятельности гражданского служащего;
- 3) Формулировка вывода о результативности деятельности гражданского служащего (оценка результативности деятельности).

2.2.2. Определение и оценка результативности деятельности осуществляется самим гражданским служащим путем самостоятельного заполнения граф и строк Таблицы, с последующим подтверждением этой оценки:

2.2.2.1. Самооценка гражданских служащих структурных подразделений подтверждается начальником отдела, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы и утверждается руководителем Управления** или курирующим заместителем руководителя Управления;

2.2.2.2. Самооценка заместителей руководителя Управления, руководителей отделений, помощника руководителя Управления, главных специалистов – экспертов Управления по вопросам мобилизационной подготовки и гражданской обороны подтверждается руководителем Управления;

2.2.2.3. Самооценка заместителей руководителей отделений подтверждается руководителем отделения.

2.2.3. Вывод о результативности деятельности гражданского служащего формируется путем сравнения значения 100 % результата деятельности с общей оценкой результата деятельности гражданского служащего, определенной в соответствии с настоящим Порядком.

Вывод о результативности деятельности гражданского служащего формируется руководителем Управления (заместителем руководителя Управления, начальником отдела, руководителем отделения).

2.2.4. Наличие нарушения (независимо от количества нарушений) показателя деятельности считается отрицательным результатом выполнения показателя деятельности.

2.2.5. Деятельность гражданского служащего признается:

- «результативной», если Ообщ составляет от 80 до 100 %;
- «недостаточно результативной», если Ообщ составляет от 50 до 80 %;
- «нерезультативной», если Ообщ менее 50 %.

2.3. Утвержденные и заполненные в соответствии с настоящим Порядком посредством ПЭВМ Таблицы представляются в отдел административной и кадровой работы Управления не позднее 5 рабочего дня месяца, следующего за оцениваемым периодом.

III. Порядок внесения изменений и дополнений в Таблицу

3.1. Внесение изменений и дополнений в таблицу может быть инициировано как гражданским служащим, так и начальником отдела, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы.

3.2. В случае изменений процентного значения показателя деятельности, Таблица с новыми значениями подлежит переутверждению в вышеустановленном порядке.

3.3. В случае изменения показателя деятельности, и (или) дополнения новых показателей деятельности, соответствующие изменения сначала вносятся в должностной регламент гражданского служащего в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, а затем Таблица с новыми показателями переутверждается в вышеустановленном порядке.

IV. Заключительные положения

4.1. В случае несогласия с оценкой результативности деятельности гражданский служащий вправе представить непосредственно руководителю Управления мотивированное объяснение спорных показателей.

4.2. Документальные подтверждения нарушений хранятся у должностных лиц, подтверждающих оценки результативности деятельности.

* для руководителей (заместителей руководителя) отделения

** при непосредственном кураторстве руководителем Управления

Приложение к Порядку определения и оценки
результативности деятельности федеральных
государственных гражданских служащих,
замещающих должности федеральной
государственной гражданской службы в
Управлении Федерального казначейства
по Мурманской области и в подчиненных отделениях

Утверждаю _____
((руководитель, заместитель руководителя)

Таблица показателей результативности
деятельности федерального государственного гражданского служащего, замещающего должность
федеральной государственной гражданской службы в Управлении Федерального казначейства
по Мурманской области

| Ф.И.О. федерального гражданского служащего и наименование должность федеральной государственной гражданской службы | Наименование показателя результативности деятельности федерального государственного гражданского служащего, замещающего должность федеральной государственной гражданской службы в Управлении Федерального казначейства по Мурманской области* | | | | | | | | | Общая оценка деятельности Общ (100%) |
|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | (01)% | (02)% | (03)% | (04)% | (05)% | (06)% | --/-- | --/-- | --/-- | |
| | | | | | | | | | | |

Начальник Отдела _____ (подпись, расшифровка подписи)

* Количество показателей может быть различным, но сумма процентных значений должна быть равна 100%