



МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗНАЧЕЙСТВО**  
(КАЗНАЧЕЙСТВО РОССИИ)

**ПРИКАЗ**

23 марта 2010 г.

№ 63

Москва

**Об утверждении Порядка определения  
и оценки результативности деятельности федеральных государственных  
гражданских служащих, замещающих должности федеральной  
государственной гражданской службы в центральном аппарате  
Федерального казначейства**

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)» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 11, ст. 1277; 2010, № 3, ст. 274), и в соответствии со Служебным распорядком центрального аппарата Федерального казначейства, утвержденным приказом Федерального казначейства от 14 июля 2006 г. № 7н (в ред. приказов Федерального казначейства от 1 апреля 2008 г. № 1н, от 24 ноября 2009 г. № 9н) (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 11 августа 2006 г., регистрационный номер 8145; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2006, № 34), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Порядок определения и оценки результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате Федерального казначейства, согласно приложению к настоящему Приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на заместителя  
руководителя Федерального казначейства А.Ю. Демидова.

Руководитель

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Артюхин', written in a cursive style.

Р.Е. Артюхин

Порядок определения и оценки  
результативности деятельности федеральных государственных гражданских  
служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской  
службы в центральном аппарате Федерального казначейства

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определения и оценки результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате Федерального казначейства 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)» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 11, ст. 1277; 2010, № 3, ст. 274), в соответствии со Служебным распорядком центрального аппарата Федерального казначейства, утвержденным приказом Федерального казначейства от 14 июля 2006 г. № 7н (в ред. приказов Федерального казначейства от 1 апреля 2008 г. № 1н, 24 ноября 2009 г. № 9н) (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 11 августа 2006 г., регистрационный номер 8145; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2006, № 34) и устанавливает показатели, критерии результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федерального казначейства.

1.2. В данном порядке применяются следующие понятия и сокращения:

ЦА ФК – центральный аппарат Федерального казначейства;

Гражданские служащие - федеральные государственные гражданские служащие центрального аппарата Федерального казначейства;

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 ЦА ФК, 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 государственной гражданской службы в центральном аппарате Федерального казначейства.

## II. Определение и оценка результативности деятельности гражданских служащих ЦА ФК

### 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% результата деятельности.

2.1.2. Таблица разрабатывается управлениями ЦА ФК самостоятельно для каждого гражданского служащего и утверждаются начальниками управлений ЦА ФК.

2.1.3. Выполнение или невыполнение показателей деятельности фиксируется в Таблице в разрезе гражданского служащего по каждому показателю деятельности. Оценки выполнения показателей деятельности выставляются по системе «Да - Нет», в строках напротив соответствующей должности гражданской службы, согласно штатного расписания ЦА ФК, 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:

- определение исполнения каждого по отдельности показателя деятельности;

- общая оценка результативности деятельности гражданского служащего;

- формулировка вывода о результативности деятельности гражданского служащего (оценка результативности деятельности).

2.2.2. Определение и общая оценка результативности деятельности осуществляется самим гражданским служащим путем самостоятельного заполнения граф и строк Таблицы, с последующим подтверждением этой оценки начальником отдела в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, и утверждением начальником управления ЦА ФК. Самооценка заместителей начальников управлений, начальников отделов подтверждается начальниками управлений ЦА ФК. Самооценка начальников управлений ЦА ФК подтверждается курирующими заместителями руководителя Федерального казначейства. Самооценка начальников управлений ЦА ФК, курирование которых осуществляет непосредственно руководитель Федерального казначейства, заместителей руководителя Федерального казначейства, помощника руководителя Федерального казначейства подтверждается руководителем Федерального казначейства<sup>1</sup>.

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 Федерального казначейства (заместителем руководителя Федерального казначейства, начальником управления ЦА ФК).

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 Таблицы представляются в Административное управление 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 (управления), в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы.

3.2. В случае изменений процентного значения показателя деятельности, Таблица с новыми значениями подлежит переутверждению начальником управления ЦА ФК.

---

<sup>1</sup> Самооценка заместителя начальника Отдела мобилизационной подготовки и гражданской обороны, а также иных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы в Отделе мобилизационной подготовки и гражданской обороны, возлагается на начальника Отдела мобилизационной подготовки и гражданской обороны. Самооценка начальника Отдела мобилизационной подготовки и гражданской обороны подтверждается руководителем Федерального казначейства

3.3. В случае изменения наименования 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 начальником управления ЦА ФК.

#### IV. Заключительные положения

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

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

