

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ



Докладчик:
Генеральный директор
ООО «Р.О.С.Т.У.»
Косогова Кристина
Игоревна

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОГВ, ОМСУ И ГОС(МУН) СЛУЖАЩИХ



- Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»
- Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»
- Указ Президента РФ от 21.08.2012 N 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации»

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОС(МУН) СЛУЖАЩИХ



- Существенными условиями служебного контракта являются <...> условия оплаты труда (размер должностного оклада гражданского служащего, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью его профессиональной служебной деятельности), установленные настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами
n. 3 ст. 24 79-ФЗ
- В служебном контракте могут предусматриваться <...> показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и связанные с ними условия оплаты его труда
n. 4 ст. 24 79-ФЗ
- В должностной регламент включаются <...> показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.
n. 2 ст. 47 79-ФЗ

ПРОГРАММА ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОС(МУН) УЧРЕЖДЕНИЯХ НА 2012 - 2018 ГГ.



«Достижение целей Программы требует решения следующих основных задач:

- совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений...»

«Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям...»

ЦЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ



С точки зрения органа (работодателя)

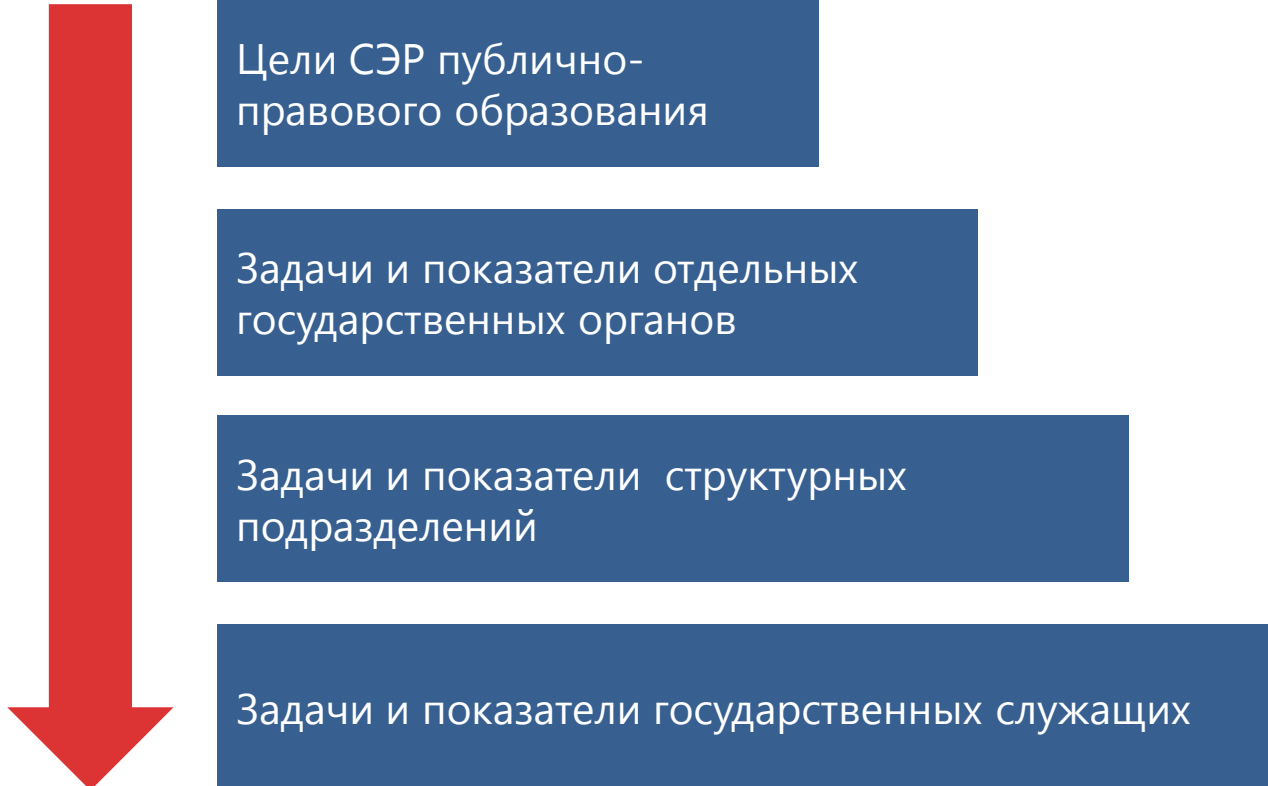
- Повышение качества исполнения сотрудниками своих должностных обязанностей за счет повышения мотивации
- Определение необходимости повышения квалификации сотрудников, а также оценка эффекта от ее проведения
- Повышение мотивации сотрудника на проявление инициативности
- Последовательное планирование развития и продвижения сотрудников с высоким уровнем эффективности
- Объективный контроль исполнения должностных обязанностей, выявление сильных и слабых сторон деятельности
- Прозрачность расчета премиальных выплат сотрудникам



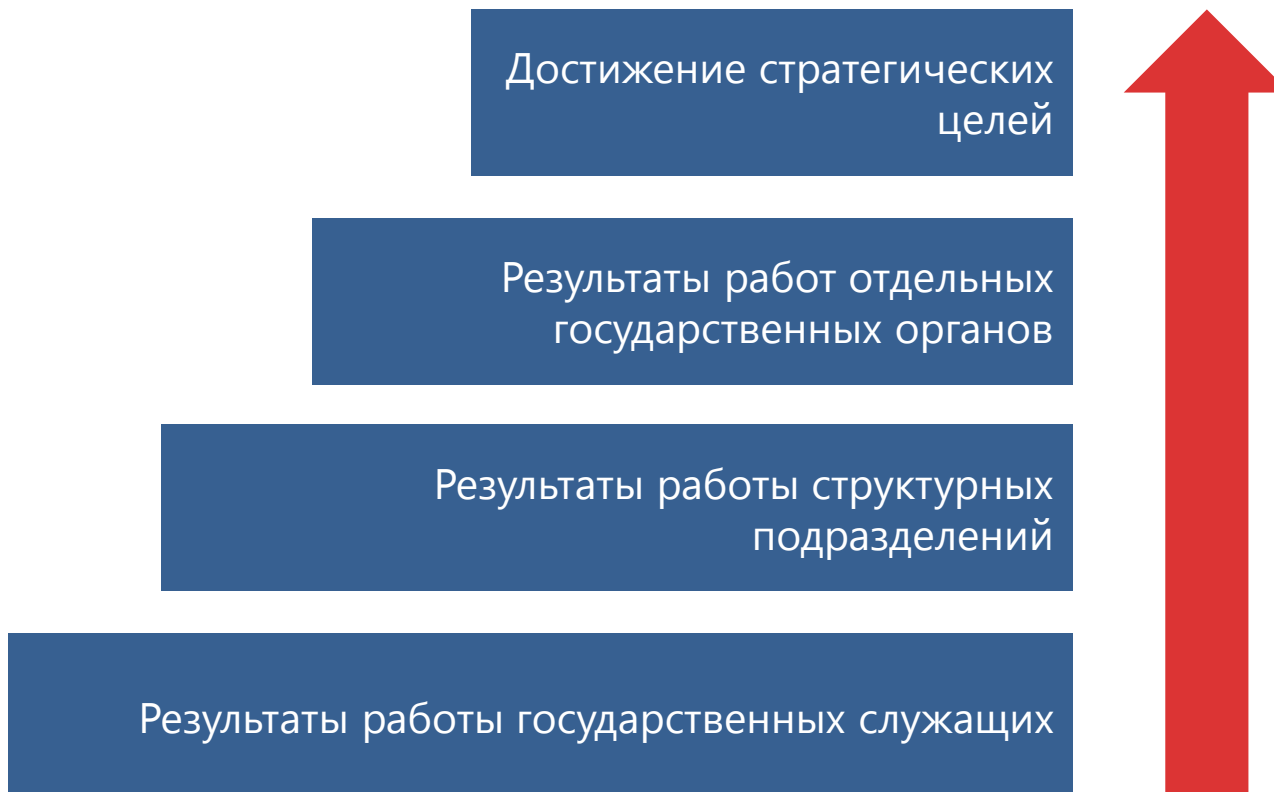
С точки зрения служащего

- Определение качественного уровня выполняемых должностных обязанностей, динамики их развития
- Определение необходимости повышения квалификации, обучения, развития навыков
- Возможность ведения конструктивного диалога с руководителем в отношении продвижения по службе
- Прозрачность процесса расчета получаемых премиальных выплат

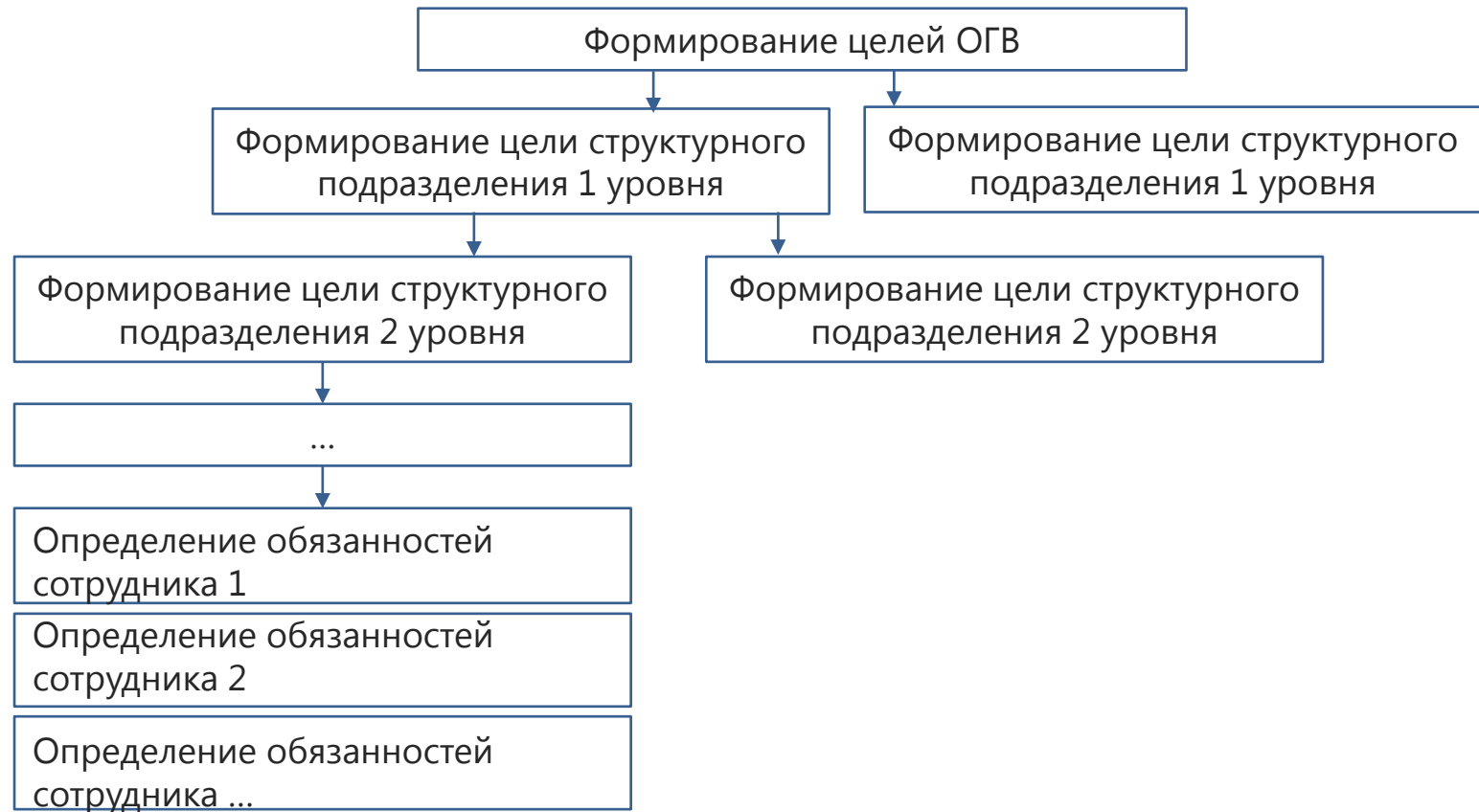
ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ



ВЗАИМОСВЯЗЬ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТ



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕЛЕЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ГОССЛУЖАЩИХ



СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ

*Комплексная оценка гражданского служащего – интегральная оценка **квалификации** гражданского служащего, его **профессиональных качеств**, а также **эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности** гражданского служащего.*



Оценка
квалификации
гражданского
служащего



Оценка
профессиональных
качеств



Оценка эффективности
и результативности
профессиональной
служебной
деятельности

Комплексная оценка гражданского служащего

согласно «Методическому инструментарию по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих», Министерство труда, 2013 г.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ

Комплексная оценка профессиональной служебной деятельности гражданского служащего

Оценка соответствия уровня и направления подготовки профессионального образования

Соответствие специальности необходимым квалификационным требованиям, профессиональным знаниям

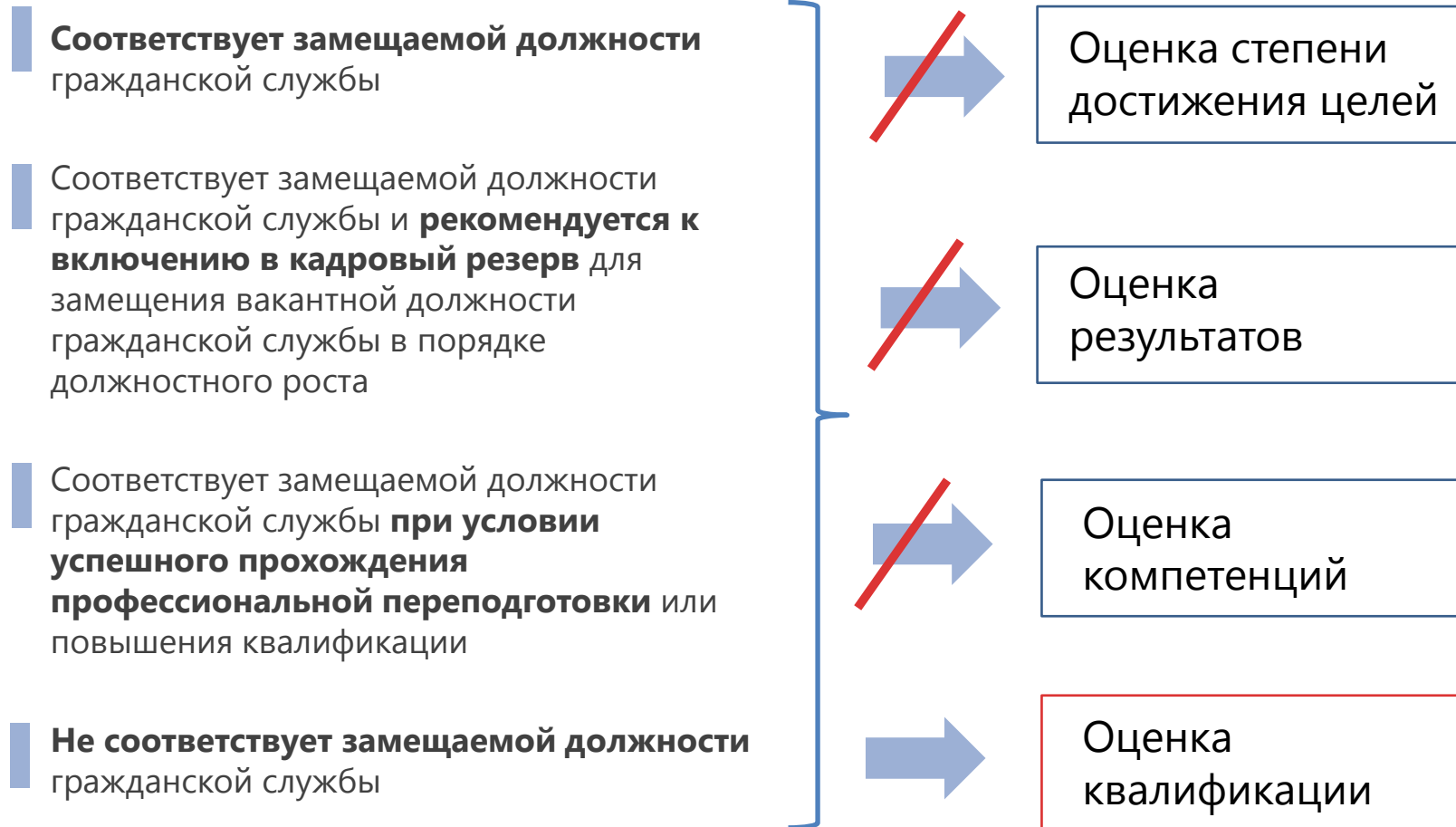
Оценка соответствия профессиональных качеств необходимым требованиям

- *Общие профессиональные качества*
- *Прикладные профессиональные качества*
- *Управленческие профессиональные качества*

Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности

Сопоставление значений показателей, отражающих планируемый и достигнутый результат профессиональной деятельности

КАТЕГОРИИ ОЦЕНКИ ГОССЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКЕ (АТТЕСТАЦИЯ)



НЕДОСТАТКИ ДЕЙСТВУЮЩИХ МЕТОДИК

- ✘ Трудоемкость методик (набор оценочных процедур, технологий, методов)
- ✘ Большое количество показателей, характеризующих не деятельность служащего, а всего органа в целом или сложившуюся ситуацию в регионе
- ✘ Методики являются общими для всех органов власти и не учитывают специфические особенности каждого учреждения
- ✘ Не предусматривается изменение набора показателей



Необходимость создания системы
оценки эффективности деятельности
государственных гражданских служащих

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ



Ключевые показатели эффективности («Key Performance Indicators», KPI) – система показателей, отражающая эффективность деятельности государственных гражданских служащих при достижении стратегических целей и задач ОГВ.

ПАРАМЕТРЫ ПЕРЕХОДА НА ОЦЕНКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ

- Тесная взаимосвязь между результатами деятельности органа власти и государственного служащего
- Переход от контроля процедуры исполнения должностных обязанностей к контролю результатов
- Объективизация оценки путем разработки показателей эффективности
- Увязка показателей результативности деятельности государственного служащего с уровнем оплаты труда
- Введение системы учета трудозатрат

ВИДЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ

Показатели деятельности государственных служащих включают в себя:

- Показатели **результативности** (реализация мероприятий ГП)
- Показатели **функциональности** (организационная составляющая)
- Показатели **компетентности** (личные качества и инициативность сотрудника)

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Оценка эффективности

Оценка приближения к цели, достижения результата, соответствия требованиям		
Результативность	Функциональность	Компетентность
Определение цели и задач ОВ	Определение функций гос служащего	Определение важных компетенций
↓	↓	↓
Декомпозиция цели и задач по структурным подразделениям	Определение показателей функциональности	Определение показателей компетентности
Формирование мероприятий ГП		
Распределение исполнителей по мероприятиям и определение зоны ответственности служащих		
Определение показателей результативности и формирование системы показателей		
Интегральный показатель результативности	Интегральный показатель функциональности	Интегральный показатель компетентности
Показатель эффективности деятельности служащего		

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРЕЧНЯ КРІ

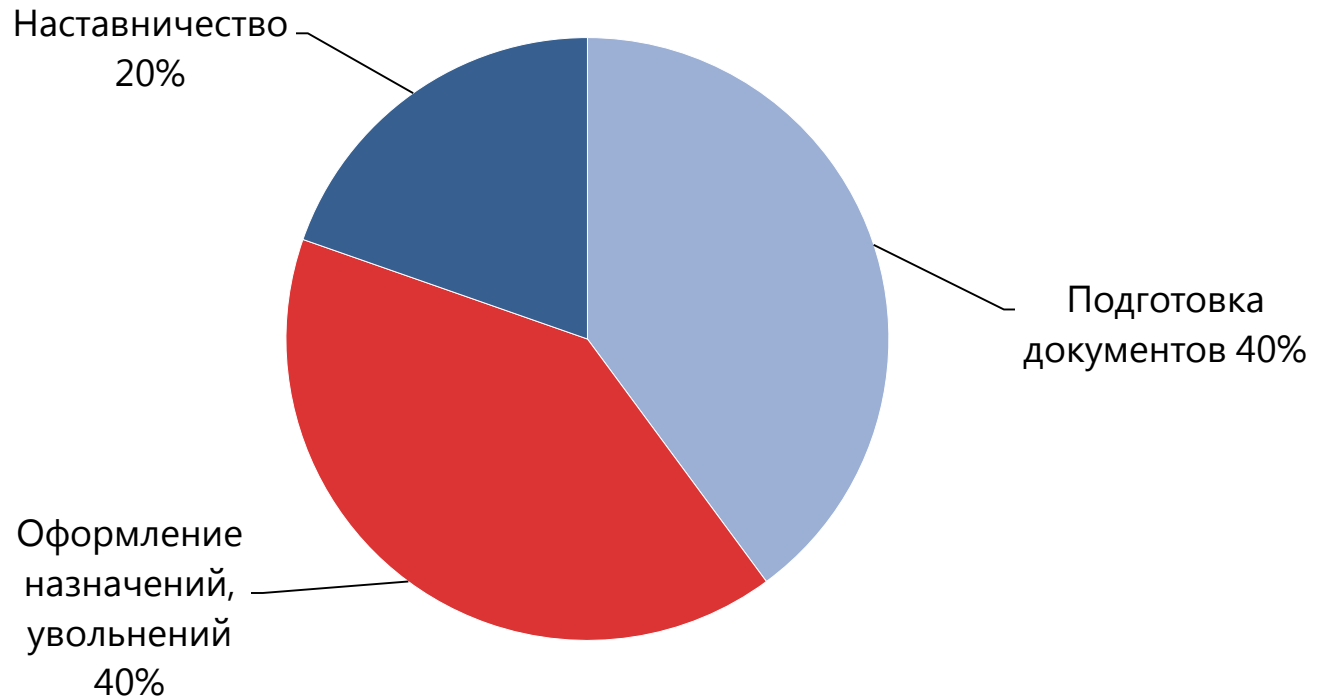
Наименование мероприятия	Подмероприятие (функции)	Исполнители	Показатели эффективности	Тип показателя эффективности	Значения показателей эффективности			
					ГОД			
					Месяц			
					План	Факт	Процент выполнения	Вес в деятельности и исполнителя
Мероприятие 1	Подмероприятие 1	Сотрудник 1	Показатель 1	Показатель результативности	$KPI_{1п}^p$	$KPI_{1ф}^p$	%	Доля
	Подмероприятие 2	Сотрудник 2	Показатель 2	Показатель результативности	$KPI_{2п}^p$	$KPI_{2ф}^p$	%	Доля
		Сотрудник 3	Показатель 3	Показатель результативности	$KPI_{3п}^p$	$KPI_{3ф}^p$	%	Доля
-	Функция 1	Сотрудник 1	Показатель 4	Показатель функциональности	$KPI_{1п}^f$	$KPI_{1ф}^f$	%	Доля
-	Функция 2	Сотрудник 3	Показатель 5	Показатель функциональности	$KPI_{2п}^f$	$KPI_{2ф}^f$	%	Доля
-	-	Сотрудник 3	Показатель 6	Показатель компетентности	$KPI_{1п}^k$	$KPI_{1ф}^k$	%	Доля
-	-	Сотрудник 2	Показатель 7	Показатель компетентности	$KPI_{2п}^k$	$KPI_{2ф}^k$	%	Доля

СТРУКТУРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖАЩЕГО

Наименование мероприятия	Подмероприятие (функции)	Исполнители	Показатели эффективности	Тип показателя эффективности	Значения показателей эффективности		
					год		
					месяц		
					План	Факт	Процент выполнения
Подготовка документов и нормативных правовых актов	Подготовка документов	Иванов И.И.	Процент контрольных документов, исполненных в установленные сроки	Показатель результативности	100	98	98
Замещение должностей	Оформление назначений, увольнений	Иванов И.И.	Процент представлений к назначению, увольнению, заключению контрактов о прохождении гражданской службы, оформленных в установленные сроки	Показатель результативности	100	99	99
-	Наставничество	Иванов И.И.	Количество курируемых сотрудников	Показатель функциональности	4	5	125
-	-	Иванов И.И.	Процент утвержденных и вступивших в законную силу предложений по улучшению работы по направлению профессиональной деятельности	Показатель компетентности	100	100	100
-	-	Иванов И.И.	Количество случаев нарушения трудовой дисциплины	Показатель компетентности	0	0	100

СТРУКТУРА ТРУДОЗАТРАТ ГОССЛУЖАЩЕГО

государственный служащий: Иванов И.И.



ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО

$$E^p = \sum_{i=1}^n (KPI_i^p \times \text{Вес } i)$$

Вес *i* показателя результативности в деятельности сотрудника определяется в зависимости от **трудозатрат** по выполнению мероприятия

Наименование мероприятия	Подмероприятие (функции)	Исполнители	Показатели эффективности	Единица измерения	Тип показателя эффективности	Желательная динамика показателя	Значения показателей эффективности			
							2014			
							Январь			
							План	Факт	Процент выполнения	Вес в деятельности исполнителя
Подготовка документов и нормативных правовых актов	Подготовка документов	Иванов И.И.	Процент контрольных документов, исполненных в установленные сроки	%	Показатель результативности	Рост	100	98	98	0,4
Замещение должностей	Оформление назначений, увольнений	Иванов И.И.	Процент представлений к назначению, увольнению, заключению контрактов о прохождении гражданской службы, оформленных в установленные сроки	%	Показатель результативности	Рост	100	99	99	0,4

ОЦЕНКА ФУНКЦИОНАЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО

$$E^{\Phi} = \sum_{k=1}^m (KPI_k^{\Phi} \times \text{Вес } k)$$

Вес k показателя функциональности сотрудника определяется в зависимости от трудозатрат по выполнению определенной функции

Наименование мероприятия	Подмероприятие (функции)	Исполнители	Показатели эффективности	Единица измерения	Тип показателя эффективности	Желательная динамика показателя	Значения показателей эффективности			
							2014			
							Январь			
							План	Факт	Процент выполнения	Вес в деятельности исполнителя
-	Наставничество	Иванов И.И.	Количество курируемых сотрудников	чел	Показатель компетентности	Рост	4	5	125	0,2

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО

$$E^K = \sum_{j=1}^p (KPI_j^K \times \text{Вес } j)$$

Вес показателя компетентности сотрудника определяется как среднее арифметическое или на усмотрение руководителя

Наименование мероприятия	Подмероприятие (функции)	Исполнители	Показатели эффективности	Единица измерения	Тип показателя эффективности	Желательная динамика показателя	Значения показателей эффективности			
							2014			
							Январь			
							План	Факт	Процент выполнения	Вес в деятельности исполнителя
-	-	Иванов И.И.	Процент утвержденных и вступивших в законную силу предложений по улучшению работы по направлению профессиональной деятельности	%	Показатель компетентности	Рост	100	100	100	0,8
-	-	Иванов И.И.	Количество случаев нарушения трудовой дисциплины	Ед.	Показатель компетентности	Снижение	0	0	100	0,2

За месяц:

$$E^M = \frac{E^P + E^F + E^K}{2}$$

Где E^M - месячный показатель эффективности госслужащего

E^P - месячный интегральный показатель результативности

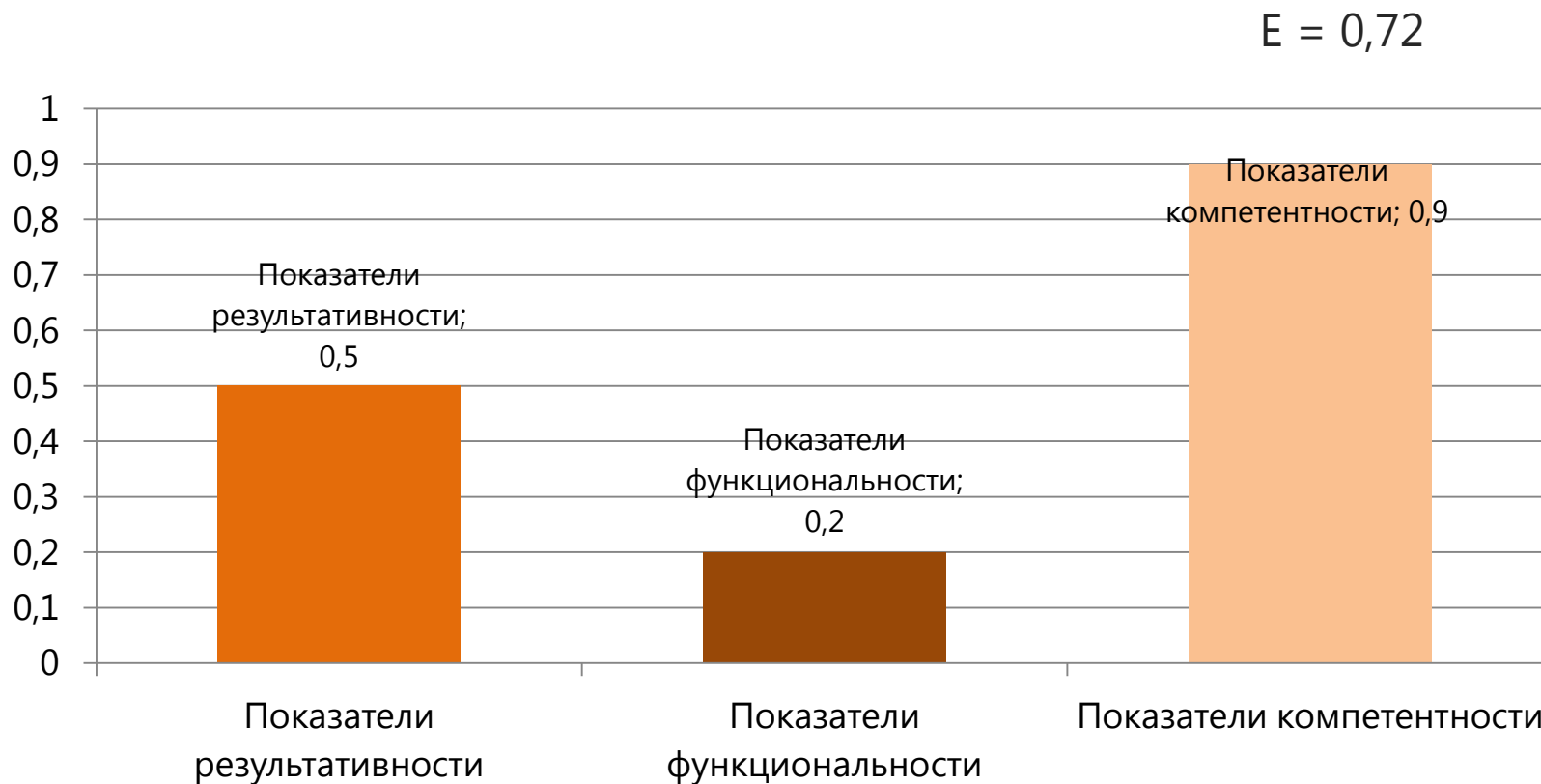
E^F - месячный интегральный показатель функциональности

E^K - месячный интегральный показатель компетентности

За квартал

$$E^{KB} = \frac{1}{3} (E_1^M + E_2^M + E_3^M)$$

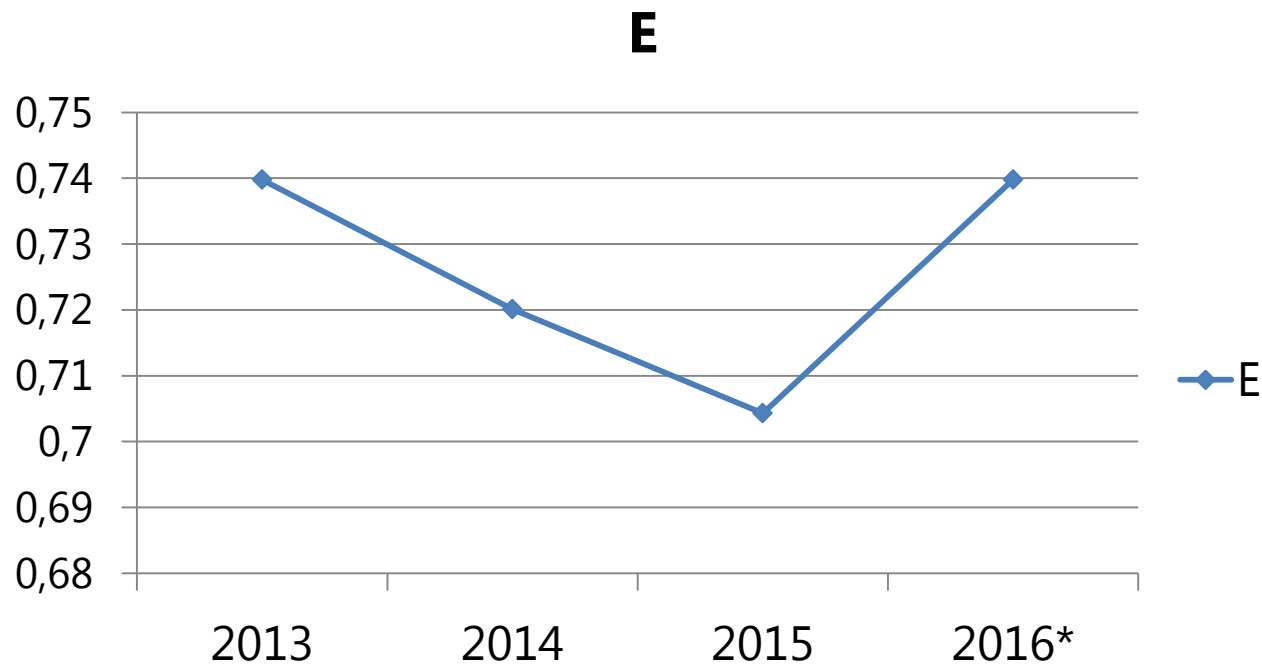
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО



*E – интегральный показатель эффективности

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО

Отдел по работе с персоналом
сотрудник: Иванов И.И.

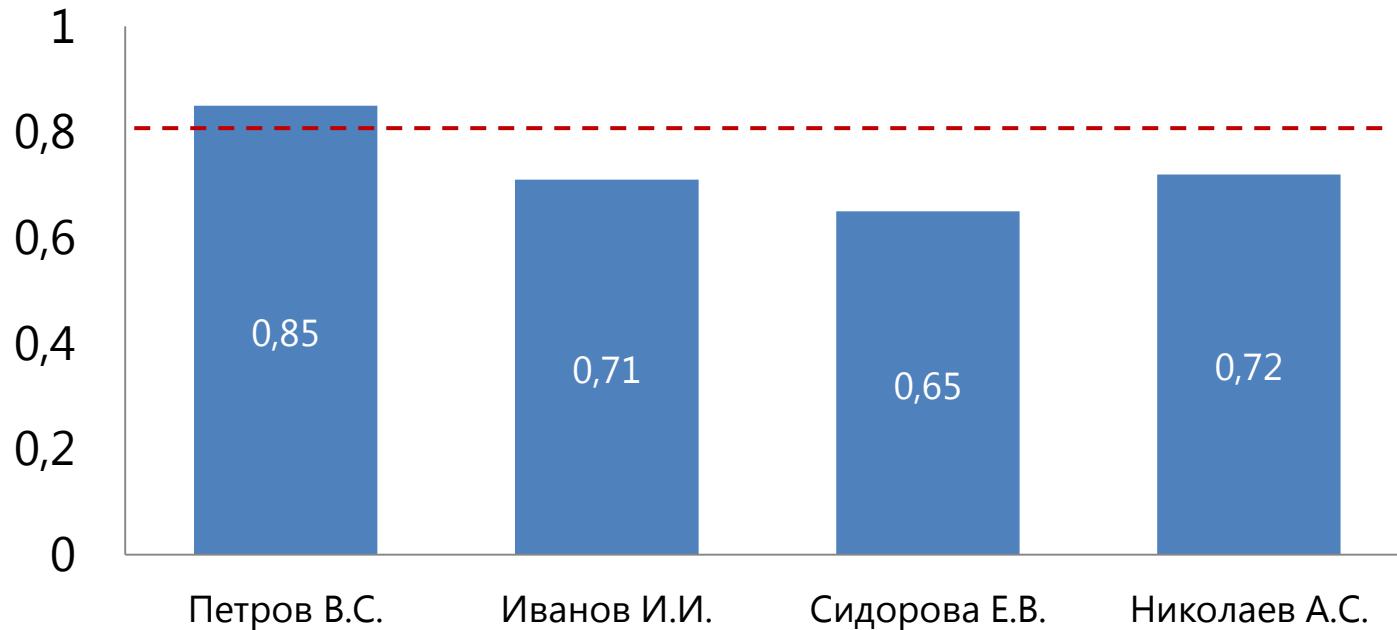


*E – интегральный показатель эффективности

СРАВНЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ ЗА МЕСЯЦ

Отдел по работе с персоналом

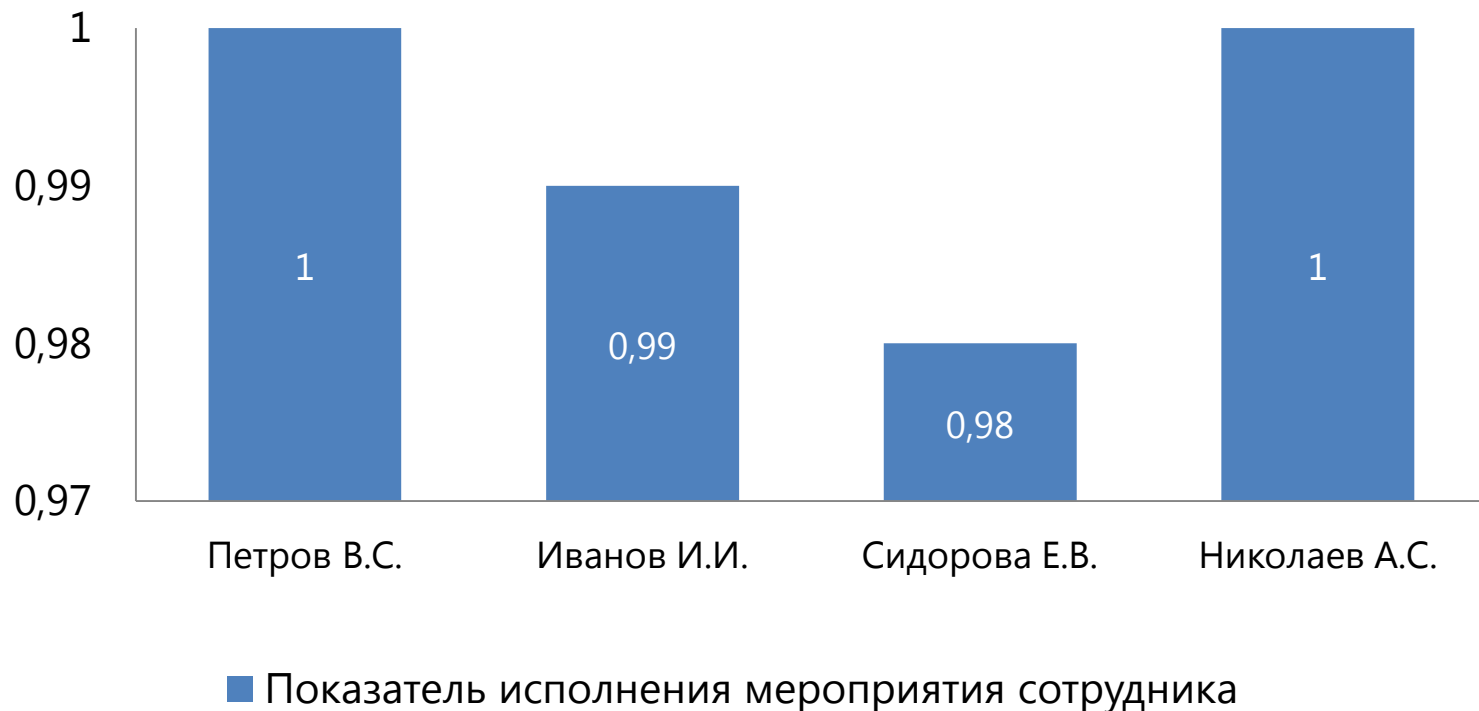
Среднее значение оценки
эффективности служащих = 0,73



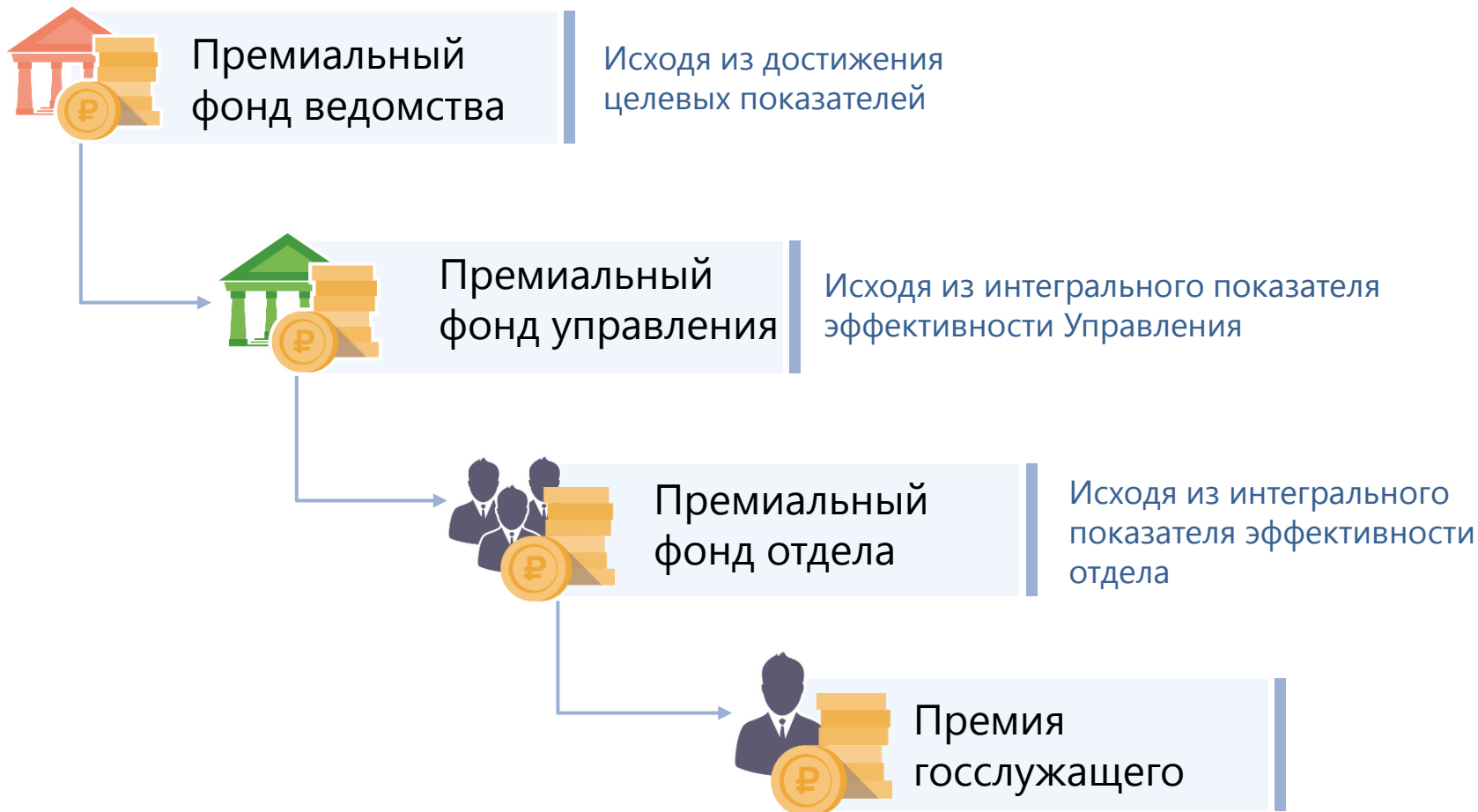
Интегральный показатель эффективности

СРАВНЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ ЗА МЕСЯЦ

Мероприятие: Подготовка документов и нормативных правовых актов
Показатель исполнения мероприятия = 0,99



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА ПО СОТРУДНИКАМ



ЭТАПЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ

- 1 этап:** Анализ НПА, регулирующих осуществление деятельности госслужащих и ее оценку
- 2 этап:** Анализ действующей методики оценки деятельности госслужащих
- 3 этап:** Определение KPI
- 4 этап:** Разработка/совершенствование методики оценки деятельности госслужащих с учетом целей и задач ОГВ
- 5 этап:** Декомпозиция целей и задач ОГВ до KPI
- 6 этап:** Автоматизация сбора данных
- 7 этап:** Автоматизация оценки деятельности служащих

РАЗРАБОТКА ДОКУМЕНТОВ

- Порядок разработки показателей эффективности деятельности государственных гражданских служащих
- Порядок сбора информации об осуществляемой государственными гражданскими служащими деятельности
- Порядок и методика оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих
- Порядок осуществления оценки трудозатрат
- Внесение изменений в нормативные правовые акты, регламентирующие порядок оплаты труда государственных гражданских служащих
- Корректировка действующих должностных регламентов по сферам деятельности ОГВ

НЕОБХОДИМОСТЬ АКТУАЛИЗАЦИИ КРІ

- Изменение целей ОГВ, структурного подразделения
- Реорганизация структурных подразделений
- Актуализация обязанностей конкретного госслужащего в зависимости от изменений целей ОГВ и структурных подразделений
- Внесение изменений в должностные регламенты
- Повышение квалификации госслужащего
- Смена руководителя
- Пополнение штата структурного подразделения

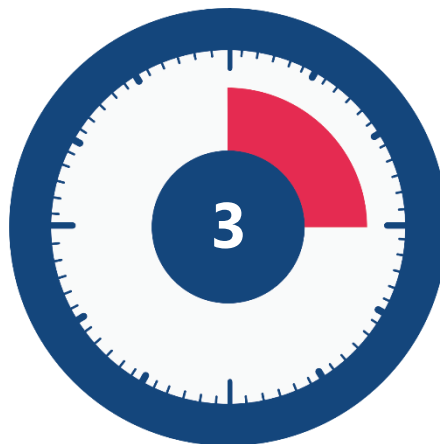
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ

Высшее
руководство



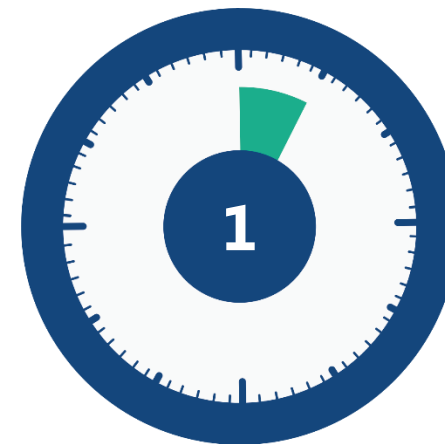
Каждый год

Руководители
структурных
подразделений



Каждый квартал

Сотрудники



Каждый месяц

СВЕДЕНИЯ О ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ

Настройки Обработка Сервис Закладки Окна Справка Выход

Расчетная дата: 08.09.2015 Период: 26.08.2015 ... 26.08.2015

Проводник
Навигатор

СЕРВИСНЫЕ РЕЖИМЫ
СПРАВОЧНИКИ
Справочники
Документы
1. Сопоставление кодов
2. ОБАСы
3. ПОФ

Отчеты
Оценка деятельности госслужащих
Справочники
Сотрудники
Оклад за выслугу лет
Классный чин
Структурное подразделение
Категории
Должности
Группы
Единица измерения
Показатели эффективности
Мероприятия
Система целей
Программы
Исполнители
Документы
Сведения о целевых показателях деятельности ведомств
Сведения о показателях мероприятий ГП
Сведения о трудовых затратах
Премимальный фонд
Фонд оплаты труда сотрудникам (без стимулирующих выпл...

Отчеты
Сведения о показателях мероприятий государственных прог...
Сведения о трудовых затратах
Сведения о показателях эффективности
Сведения о выполнении показателей эффективности по сот...
Распределение премиального фонда по Ведомству и структ...
Распределение премиального фонда по сотрудникам
Фонд оплаты труда по сотрудникам
Новый АРМ 1

Отчет: Сведения о показателях мероп...
Выполнить

Сведения о целевых показателях деятельности Ведомства

Наименование цели	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Желаемая динамика показателя	Вес	Значения целевых показателей											
					2014			2015			2016			2017		
					План	Факт	Процент выполнения	План	Факт	Процент выполнения	План	Факт	Процент выполнения	План	Факт	Процент выполнения
Департамент образования																
Повышение кадрового потенциала	Доля подобранных сотрудников прошедших испытательный срок	%	Рост	0,2	100	98	98	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Стоимость подбора одного сотрудника	руб	Снижение	0,2	1800	2000	90	2000	2000	100	2100	2100	100	2100	2100	
	Доля нарушений требований по подбору персонала	%	Снижение	0,6	0	0	100	0	0	100	0	0	100	0	0	
1. Управление по кадрам и государственной службе																
Реализация полномочий органа по управлению государственной гражданской службой	Доля подобранных сотрудников прошедших испытательный срок	%	Рост	0,2	100	98	98	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Стоимость подбора одного сотрудника	руб	Снижение	0,2	1800	2000	90	2000	2000	100	2100	2100	100	2100	2100	
	Средняя продолжительность подбора сотрудника	дней	Снижение	0,6	15	16	93,75	15	15	100	15	15	100	15	15	

Поиск: Все Уч регистр Подстрок

Дополнительная панель

Лист 1 из 1

130%

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОЗАТРАТАХ

Настройки Обработка Сервис Закладки Окна Справка Выход

Расчетная дата: 08.09.2015 Период: 26.08.2015 ... 26.08.2015

Проводник

Навигатор

СЕРВИСНЫЕ РЕЖИМЫ

СПРАВОЧНИКИ

Справочники

Документы

1. Сопоставление кодов

2. ОБАСы

3. ПОФ

Отчеты

Оценка деятельности госслужащих

Справочники

Сотрудники

Оклад за выслугу лет

Классный чин

Структурное подразделение

Категории

Должности

Группы

Единица измерения

Показатели эффективности

Мероприятия

Система целей

Программы

Исполнители

Документы

Сведения о целевых показателях деятельности ведомства

Сведения о показателях мероприятий ГП

Сведения о трудовых затратах

Премимальный фонд

Фонд оплаты труда сотрудникам (без стимулирующих выплат)

Отчеты

Сведения о показателях мероприятий государственных программ

Сведения о показателях эффективности

Сведения о выполнении показателей эффективности по сотрудникам

Распределение премиального фонда по ведомству и структурам

Распределение премиального фонда по сотрудникам

Фонд оплаты труда по сотрудникам

Новый АРМ 1

Отчет: Сведения о трудовых затратах

Выполнить

Сведения о трудовых затратах

Наименование мероприятия	Подмероприятие (функции)	Исполнители	Трудовые затраты, чел./час.					
			2014					
			Январь			Февраль		
			План	Факт	Вес в деятельности исполнителя	План	Факт	Вес в деятельности исполнителя
Подготовка документов и нормативных правовых актов	Подготовка документов	Иванов И.И.	50	50	0,4	83	83	49
		Петров П.С.	60	60	0,36	105	105	63
	Подготовка отчетов и докладов руководству	Николаев А.В.	85	86	0,51	78	78	30
		Сидорова Е.В.	96	96	0,57	85	85	83
Замещение должностей	Проведение собеседований	Дунаев О.Н.	112	112	0,67	89	89	83
		Николаев А.В.	20	20	0,12	52	52	31
	Оформление назначений, увольнений	Золотов А.Г.	109	109	0,65	98	98	84
		Иванов И.И.	55	55	0,4	67	67	40
Повышение квалификации гражданских служащих	Повышение квалификации	Николаев А.В.	85	85	0,51	48	48	29
		Петров П.С.	63	63	0,38	18	18	11
		Сидорова Е.В.	63	60	0,38	17	18	18
		Николаев А.В.	63	62	0,38	18	18	11
Ведение и комплектование штатного расписания	Ведение и комплектование штатного расписания	Золотов А.Г.	59	59	0,35	15	18	16
		Дунаев О.Н.	56	55	0,33	18	18	17
		Петров П.С.	45	45	0,27	45	45	27
-	Проведение обучения	Савин С.И.	85	85	0,51	70	70	42
-	Аттестация	Савин С.И.	83	83	0,2	98	98	58

Поиск: Все Уч регистр Подстрок

Дополнительная панель

Лист 1 из 1

130%

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Расчетная дата: 08.09.2015 Период: 26.08.2015 ... 26.08.2015

Отчет: Сведения о показателях эфф...

Выполнить

Сведения о показателях эффективности

Наименование мероприятия	Подмероприятие (функции)	Исполнители	Показатели эффективности	Единица измерения	Тип показателя эффективности	Значения показателей эффективности							
						2014							
						Январь				Февраль			
План	Факт	Процент выполнения	Вес в деятельности исполнителя	План	Факт	Процент выполнения	Вес в деятельности исполнителя						
Подготовка документов и нормативных правовых актов	Подготовка документов	Иванов И.И.	Процент контрольных документов, исполненных в установленные сроки	%	Показатель результативности	100	100	100	0,17	23	22	95,65	0,16
		Петров П.С.	Процент документов, согласованных в установленные сроки	%	Показатель результативности	105	105	100	0,18	50	55	110	0,45
		Николаев А.В.	Процент внутренних документов, разработанных в установленные сроки	%	Показатель результативности	5	5	100	0,51	20	20	100	0,23
	Подготовка отчетов и докладов руководству	Сидорова Е.В.	Количество подготовленных докладов руководству о состоянии работы по направлению профессиональной деятельности (конкретизируется) в месяц	ед.	Показатель результативности	30	35	116,67	0,57	25	25	100	0,75
Замещение должностей	Подбор персонала	Дунаев О.Н.	Количество рассмотренных заявлений, резюме	шт.	Показатель результативности	200	200	100	0,25	150	150	100	0,40
		Дунаев О.Н.	Средние расходы на прием в государственный орган одного гражданского служащего	руб.	Показатель результативности	2000	2352	85,03	0,25	2000	2000	100	0,20
	Проведение собеседований	Дунаев О.Н.	Количество проведенных собеседований	ед.	Показатель результативности	50	55	110	0,25	20	19	95	0,20
		Николаев А.В.	Средние расходы на прием в государственный орган одного гражданского служащего	руб.	Показатель результативности	2000	2000	100	0,6	2000	1996	100,2	0,16
		Николаев А.В.	Количество проведенных собеседований	ед.	Показатель результативности	50	45	90	0,6	15	15	100	0,15

Поиск: Все Уч регистр Подстрок

Дополнительная панель

СВЕДЕНИЯ О ВЫПОЛНЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПО СОТРУДНИКУ

Настройки Обработка Сервис Закладки Окна Справка Выход

Расчетная дата: 08.09.2015 Период: 26.08.2015 ... 26.08.2015

Отчет: Сведения о выполнении пок...

Выполнить

Сведения о выполнении показателей эффективности по сотруднику

ФИО Иванов И.И.
Рассматриваемый период: Январь

Наименование мероприятия	Наименование подмероприятия (функции)	Наименование показателя эффективности	Тип показателя	Значение показателя эффективности			
				январь			
				План	Факт	Процент выполнения	Вес
Подготовка документов и нормативных правовых актов	Подготовка документов	Процент документов, исполненных в установленные сроки	Показатель результативности	100	98	98	0,4
Замещение должностей	Оформление назначений, увольнений	Процент представлений к назначению, увольнению, заключению контрактов о прохождении гражданской службы, оформленных в установленные сроки	Показатель результативности	100	99	99	0,4
Интегральный показатель результативности				0,8			
-	Аттестация и оценка кадров	Доля гражданских служащих, аттестованных в текущем месяце от общего количества служащих, подлежащих аттестации	Показатель функциональности	100	100	100	0,2
Интегральный показатель функциональности				0,2			
-	-	Количество курируемых сотрудников	Показатель компетентности	4	5	125	0,5
-	-	Процент утвержденных и вступивших в законную силу предложений по улучшению работы по направлению профессиональной деятельности	Показатель компетентности	100	100	100	0,4
-	-	Количество случаев нарушения трудовой дисциплины	Показатель компетентности	0	0	100	0,1
Интегральный показатель компетентности				1,1			
Интегральный показатель эффективности				0,72			

Поиск: Все Уч регистр Подстрок

Дополнительная панель

Лист 1 из 1 140%

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА ПО СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ

Настройки Обработка Сервис Закладки Окна Справка Выход

Рассчетная дата: 08.09.2015 Период: 26.08.2015 ... 26.08.2015

Очет: Распределение премиального...

Выполнить

Отчет Распределение премиального фонда по Ведомству и структурным подразделениям

Ведомство/Структурное подразделение	Интегральный показатель эффективности	Премиальный фонд, руб.
Департамент образования	1,2	700000,00
1. Управление по кадрам и государственной службе	1,4	200000,00
1.1. Отдел по работе с персоналом	1,5	100000,00

Поиск: Все Уч регистр Подстрок

Дополнительная панель

Лист 1 из 1 140%

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА ПО СОТРУДНИКАМ

Настройки Обработка Сервис Закладки Окна Справка Выход

Расчетная дата: 08.09.2015 Период: 26.08.2015 ... 26.08.2015

Отчет: Распределение премиального...

Выполнить

СЕРВИСНЫЕ РЕЖИМЫ
СПРАВОЧНИКИ
Справочники
Документы
1. Сопоставление кодов
2. ОБАСы
3. ПОФ
Отчеты
Оценка деятельности госслужащих
Справочники
Сотрудник
Оклад за выслугу лет
Классный чин
Структурное подразделение
Категории
Должности
Группы
Единица измерения
Показатели эффективности
Мероприятия
Система целей
Программы
Исполнители
Документы
Сведения о целевых показателях деятельности ведомства
Сведения о показателях мероприятий ГП
Сведения о трудовых затратах
Премииальный фонд
Фонд оплаты труда сотрудникам (без стимулирующих выпл
Отчеты
Сведения о показателях мероприятий государственных прог
Сведения о трудовых затратах
Сведения о показателях эффективности
Сведения о выполнении показателей эффективности по сот
Распределение премиального фонда по Ведомству и структ
Распределение премиального фонда по сотрудникам
Фонд оплаты труда по сотрудникам
Новый АРМ 1

Распределение премиального фонда по сотрудникам

Структурное подразделение	ФИО сотрудника	Интегральный показатель эффективности	Премииальный фонд
Отдел по работе с персоналом	Иванов И.И.	0,72	24489,00
	Петров В.С.	0,85	28911,00
	Сидорова Е.В.	0,65	22108,00
	Николаев А.С.	0,72	24498,00

Поиск: Все Уч регистр Подстрок

Дополнительная панель

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА ПО СОТРУДНИКАМ

Настройки Обработка Сервис Закладки Окна Справка Выход

Расчетная дата: 08.09.2015 Период: 26.08.2015 ... 26.08.2015

Проводник

Навигатор

СЕРВИСНЫЕ РЕЖИМЫ

СПРАВОЧНИКИ

Справочники

Документы

1. Сопоставление кодов

2. ОБАСы

3. ПОФ

Отчеты

Оценка деятельности госслужащих

Справочники

Сотрудники

Оклад за выслугу лет

Классный чин

Структурное подразделение

Категории

Должности

Группы

Единица измерения

Показатели эффективности

Мероприятия

Система целей

Программы

Исполнители

Документы

Сведения о целевых показателях деятельности ведомства

Сведения о показателях мероприятий ГП

Сведения о трудовых затратах

Премимальный фонд

Фонд оплаты труда сотрудникам (без стимулирующих выплат)

Отчеты

Сведения о показателях мероприятий государственных органов

Сведения о трудовых затратах

Сведения о показателях эффективности

Сведения о выполнении показателей эффективности по сотрудникам

Распределение премиального фонда по Ведомству и структурам

Распределение премиального фонда по сотрудникам

Фонд оплаты труда по сотрудникам

Новый АРМ 1

Отчет: Фонд оплаты труда по сотр...

Фонд оплаты труда по сотрудникам

Структурное подразделение наименование	код	Должность	ФИО	Классный чин	Стаж, лет	Должностной оклад	Оклад за классный чин	Надбавка за выслугу лет	Надбавка за особые условия гражданской службы	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Надбавка за выполнение особо важных и сложных заданий	Ежемесячное денежное поощрение	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих	Районный коэффициент	Процентная надбавка (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет)	Всего ФОТ (без стимулирующих выплат), руб.	Стимулирующие выплаты, руб.	Всего ФОТ, руб.
Департамент кадров и организационного развития	010100	Директор Департамента	Иванов И.И.	Действительный государственный советник Российской Федерации 1	10	12500,00	1650,00	2500,00	0,00	1800,00	0,00	24489,00	0,00	1,00	0,00	7800,00	3000,00	53739,00
		Старший специалист	Николаев А.В.	-	7	7000,00	0,00	1050,00	0,00	0,00	0,00	24498,00	0,00	1,00	0,00	6000,00	2000,00	40548,00
		Специалист 1 разряда	Петров П.С.	-	5	5500,00	0,00	825,00	0,00	0,00	0,00	28911,00	0,00	1,00	0,00	700,00	1450,00	37386,00
		Специалист 2 разряда	Сидорова Е.В.	-	2	4500,00	0,00	450,00	0,00	0,00	0,00	22108,00	0,00	1,00	0,00	700,00	1450,00	29208,00

Поиск:



Дополнительная панель



Р.О.С.Т.У.®

Развитие. Оптимизация. Стратегия.
Технологии Управления

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ООО «Р.О.С.Т.У.»
8 (495) 640-31-81
rostu@rostu-comp.ru