



ПРИКАЗ

БОЕРЫК

« 8 » июни 2016 г.

№ 16

**Об утверждении Положения
об определении порядка расчета размера стимулирующих выплат
заместителям руководителя, руководителям и сотрудникам структурных
подразделений Агентства инвестиционного развития Республики Татарстан**

Во исполнение пункта 2 постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 02.07.2016 №453 «О мерах по стимулированию эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти Республики Татарстан»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить прилагаемое Положение об определении порядка расчета размера стимулирующих выплат заместителям руководителя, руководителям и сотрудникам структурных подразделений Агентства инвестиционного развития Республики Татарстан.

Руководитель

Т.И. Минуллина

Утвержден
приказом Агентства инвестици-
онного развития
Республики Татарстан
от «18» июня 2016 г. № 16

Положение
об определении порядка расчета размера стимулирующих выплат заместите-
лям руководителя, руководителям и сотрудникам структурных подразделений
Агентства инвестиционного развития Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение об определении порядка расчета размера стимулирующих выплат заместителям руководителя, руководителям и сотрудникам структурных подразделений Агентства инвестиционного развития Республики Татарстан (далее – Положение) разработаны в целях повышения эффективности системы государственного управления, совершенствования планирования и организации деятельности, осуществления контроля достижения целей и задач, определенных в соответствии с закрепленными функциями управления, а также установления размера стимулирующих выплат для заместителям руководителя, руководителям и сотрудникам структурных подразделений Агентства инвестиционного развития Республики Татарстан (далее – Агентства) в зависимости от достигнутых результатов деятельности.

1.2. В Положении используются следующие термины и определения:

показатели эффективности – показатели, характеризующие и придающие количественную определенность в закрепленной за Агентством области государственного управления и установленные государственным заданием на управление в качестве критериев оценки эффективности деятельности Агентства в данной области государственного управления;

функциональный показатель эффективности – показатель, характеристика которого в конкретный момент времени позволяет оценить достижение прогнозных и плановых значений по закрепленной за Агентством области государственного управления. Перечень показателей, вес (значимость) показателей и их целевые значения устанавливаются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;

процессный показатель эффективности – показатель, характеризующий объем своевременно и качественно выполненных работ в рамках конкретного процесса реализации поставленных задач;

декомпозиция показателей эффективности – построение иерархии (дерева) зависимости конкретного показателя от нижерасположенных в этой иерархии (инфологическое дерево функциональной зависимости). Количество таких уровней опре-

деляется особенностями системы управления и организационной структуры Агентства. Выбор перечня декомпозированных показателей зависит от числа заместителей руководителя, руководителей подразделений и сотрудников в них, являющихся центрами ответственности за конкретные направления работы. Для перечисленных субъектов управления на втором и последующих уровнях разрабатываются показатели второго и далее уровней. Этот перечень с указанием значений и весов закрепляется за заместителями руководителя, конкретными подразделениями и утверждается приказом руководителя Агентства. Перечень и количество показателей устанавливаются решением руководителя Агентства в зависимости от важности в конкретной социально-экономической ситуации того или иного показателя, а также в зависимости от целесообразности и обоснованности декомпозиции конкретных показателей до структурных подразделений. В связи с этим обстоятельством определенные показатели не декомпозируются на более нижний уровень (недекомпозлируемые показатели);

агрегированные показатели эффективности – показатели, значение которых может определяться значениями одного или нескольких показателей, получаемых как средневзвешенное значение показателей нижнего уровня с применением весовых коэффициентов, определяющих степень важности выполняемой работы. Агрегированные показатели эффективности рассчитываются для руководителя Агентства, его заместителей и структурных подразделений;

вес показателя (весовой коэффициент) – числовой коэффициент, отражающий значимость должности исполнителя. Его значение определяется как отношение величины месячного денежного содержания сотрудника к минимальной величине денежного содержания сотрудника в Агентстве (без учета работников обслуживающих и хозяйственных подразделений);

стандарт управления – документ, устанавливающий регламент выполнения конкретной работы со схемой ее описания. Стандарт содержит описание процесса, определяет ответственных за выполнение каждого его элемента, время выполнения и форму представления результата.

1.3. Функциональные и процессные показатели эффективности (далее – ключевые показатели эффективности, КПЭ) в виде перечня значений и весовых характеристик устанавливаются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан для каждого исполнительного органа государственной власти (далее – ИОГВ) на очередной финансовый и два следующих за ним года.

В зависимости от складывающейся в Республике Татарстан и в курируемой сфере социально-экономической ситуации перечень, значения и весовые характеристики КПЭ могут изменяться в течение установленного трехлетнего периода. Допускается использование равновесных показателей.

1.4. КПЭ, установленные Кабинетом Министров Республики Татарстан для Агентства, декомпозируются приказом руководителя Агентства на составляющие показатели более низкого уровня, которые устанавливаются в качестве задания для заместителей руководителя и руководителей подразделений Агентства. Перечень декомпозированных КПЭ может быть шире перечня КПЭ, установленного для Агентства, в зависимости от стоящих перед заместителями руководителя Агентства и его подразделениями задач. Перечень декомпозированных КПЭ, а также стандар-

ты выполнения процессов перед утверждением их приказом согласовываются с государственным бюджетным учреждением «Центр экономических и социальных исследований Республики Татарстан при Кабинете Министров Республики Татарстан».

1.5. В положениях об Агентстве, о структурных подразделениях, а также в должностных регламентах сотрудников устанавливаются конкретные КПЭ, а также соотношения относительной трудоемкости выполнения работ в разрезе функциональных и процессных показателей, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

Соотношения относительной трудоемкости выполнения работ

| Наименование должности | Доля трудоемкости в общем фонде рабочего времени по достижению функциональных показателей, процентов | Доля трудоемкости в общем фонде рабочего времени по достижению процессных показателей, процентов |
|----------------------------|--|--|
| Руководитель Агентства | 90 | 10 |
| Заместитель руководителя | 80 | 20 |
| Руководитель подразделения | 50 | 50 |
| Работник подразделения | 0 | 100 |

2. Расчет размера стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты руководителю Агентства, его заместителям, руководителям и сотрудникам структурных подразделений производятся в размере, определяемом по формуле:

$$СВ_i = ДС_i \times \frac{K_i}{100} \times КМП, \quad (1)$$

где:

$i = \overline{1, n}$, где n – количество сотрудников ИОГВ;

$СВ_i$ – величина стимулирующих выплат конкретному сотруднику, рублей;

$ДС_i$ – месячное денежное содержание сотрудника, рублей;

K_i – показатель эффективности выполнения порученной работы, процентов;

$КМП$ – коэффициент материального поощрения Агентства (одинаковый для всех сотрудников), рублей. Его значение определяется в зависимости от бюджетных возможностей при определении объема материального поощрения Агентства.

Коэффициент материального поощрения Агентства ($КМП$) рассчитывается по формуле:

$$КМП = \frac{ОФМП}{ФОТ ИОГВ}, \quad (2)$$

где:

$ОФМП$ – общий плановый (при условии 100-процентного выполнения плана всеми сотрудниками) фонд материального поощрения, установленный для Агентства, рублей (например, это величина может быть равна месячному фонду оплаты труда или его части);

$ФОТ ИОГВ$ – месячный фонд оплаты труда Агентства, рублей.

Показатель эффективности выполнения порученной работы K_i рассчитывается отдельно по уровням (уровень специалистов, уровень подразделений, уровень заместителей руководителей), при этом:

$K_i^{\text{спец}}$ – вычисляется по формуле 3;

$K_i^{\text{рукподразд}}$ – вычисляется по формуле 7;

$K_i^{\text{рук}}$ – вычисляется по формуле 8.

2.1.1. Уровень специалистов.

Обозначения:

k – число специалистов в подразделении (отдел, сектор);

L_k – количество показателей у i -го специалиста;

$ПЛ_j$ – фактическое значение выполнения процессного показателя i -го специалиста, процентов (рассчитывается как отношение фактически выполненного задания к плановому значению показателя).

Агрегированный показатель эффективности i -го специалиста ($K_i^{\text{спец}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_i^{\text{спец}} = \frac{1}{L_k} \times \sum_{j=1}^{L_k} ПЛ_j, \text{ процентов,} \quad (3)$$

где $i = \overline{1, k}$.

Для уровня специалистов учитываются только процессные показатели.

Алгоритм расчета $ПЛ_j$ предусматривает использование критериев сложности, качества и сроков выполнения работы, а также учитывает временное замещение другой должности и эффективный фонд времени, в течение которого специалист выполнял работу (коэффициент выработки, определяемый отношением фактически отработанного времени к фонду рабочего времени за период). Значения критериев сложности, качества и сроков выполнения работы приведены в таблице 2, описание исходных данных – в таблице 3.

Таблица 2

Оценка эффективности по критериям

| Критерий | Оценка | Значение |
|-----------|-------------|----------|
| Сроки | В срок | 1 |
| | Не в срок | 0 |
| Качество | Хорошо | 1 |
| | Плохо | 0 |
| Сложность | Повышенная | 1 |
| | Стандартная | 0 |

Описание исходных данных

| Название | Описание |
|---|--|
| Эффективность выполненной задачи | Качество x Сроки |
| Качество и сроки выполненных задач специалистом | (Качество 1 x Сроки 1 + ... + Качество N x Сроки N)/n, n – количество задач i-го специалиста |

2.1.2. Уровень руководителя подразделения.

Обозначения:

 m – число подразделений, курируемых вышестоящим руководителем; K_m – число специалистов в m -ом подразделении; N_m – количество процессных показателей (вида Pr_a , где $a = \overline{1, N_m}$) у m -го руководителя подразделения; $Pr_r^{спец}$ – агрегированный процессный показатель всех специалистов r -го подразделения; Pr_a – фактический процессный показатель руководителя подразделения, где $a = \overline{1, N_m}$; $Pr_r^{рукподразд}$ – агрегированный процессный показатель r -го подразделения, где $r = \overline{1, m}$.

$$Pr_r^{спец} = \frac{1}{K_m} \times \sum_{i=1}^{K_m} (K_i^{спец}), \quad (4)$$

$$Pr_r^{рукподразд} = 0,5 \times \left(\frac{1}{N_m} \times \sum_{a=1}^{N_m} Pr_a + Pr_r^{спец} \right), \quad (5)$$

где:

 $Pr_r^{рукподразд}$ – общий итоговый процессный показатель руководителя подразделения; F_m – количество функциональных показателей (вида Φ_a , где $a = \overline{1, F_m}$) у m -го подразделения (на уровень ниже не декомпозируются); $\Phi_r^{рукподразд}$ – общий итоговый функциональный показатель подразделения; Φ_a – конкретный функциональный показатель руководителя данного подразделения, где $a = \overline{1, F_m}$. Значение показателя рассчитывается как отношение фактического значения показателя к плановому, но не более 100 процентов.

$$\Phi_r^{рукподразд} = \frac{1}{F_m} \times \sum_{a=1}^{F_m} (\Phi_a). \quad (6)$$

Таким образом, итоговый показатель эффективности деятельности руководителя подразделения рассчитывается по формуле:

$$K_j^{рукподразд} = V_\phi \times \Phi_r^{рукподразд} + V_{проц} \times Pr_r^{рукподразд}, \quad (7)$$

где:

V_{ϕ} – доля функциональных показателей (из таблицы 1);

$V_{\text{проц}}$ – доля процессных показателей (из таблицы 1).

В случае отсутствия у руководителя отдела функциональных показателей итоговый показатель эффективности руководителя подразделения рассчитывается по формуле 5, в случае, когда у руководителя отдела присутствуют только функциональные показатели, итоговый показатель эффективности руководителя рассчитывается по формуле 6.

Стимулирующие выплаты руководителю подразделения определяются в соответствии с формулой 1, приведенной в п.2.1.

2.1.3. Вышестоящий уровень (заместители руководителя).

ρ – количество функциональных показателей, недекомпозируемых на нижестоящий уровень;

ζ – количество процессных показателей, недекомпозируемых на нижестоящий уровень;

$$K_i^{\text{рук}} = V_{\text{проц}} \times 0,5 \times \left(\frac{1}{\zeta} \times \sum_{a=1}^{\zeta} (\Pi_{p_a}) + \frac{1}{m} \times \sum_{a=1}^m (\Pi_a^{\text{рукподразд}}) \right) + V_{\phi} \times 0,5 \times \left(\frac{1}{\rho} \times \sum_{a=1}^{\rho} (\Phi_a) + \frac{1}{m} \times \sum_{a=1}^m (\Phi_a^{\text{рукподразд}}) \right), \quad (8)$$

где:

$\Pi_a^{\text{рукподразд}}$ – рассчитывается по формуле 5;

$\Phi_a^{\text{рукподразд}}$ – рассчитывается по формуле 6.

Значения показателей рассчитываются как отношение фактического значения показателя к плановому, но не более 100 процентов.

Расчет размера стимулирующих выплат осуществляется с использованием информационной аналитической системы оценки эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти (далее – ИАСОЭД).