

ПАРУС 8
Оценка деятельности
персонала



**Руководство
пользователя**

2019

Оглавление

1. Назначение приложения	3
2. Структура приложения	5
3. Словарные разделы приложения	6
4. Формирование перечней стандартных показателей эффективности	7
5. Формирование групп показателей эффективности	15
6. Задание периодов мониторинга	16
7. Учет экспертной оценки при подведении итогов мониторинга	17
8. Формирование перечней плановых показателей эффективности	20
8.1. Функция «Утвердить»	24
8.2. Функция «Расчитать показатели»	24
8.3. Функция «Сформировать фактические показатели»	26
9. Формирование перечней индивидуальных плановых показателей эффективности	28
9.1. Функция «Добавить списком»	29
9.2. Функция «Расчитать показатели»	30
9.3. Функция «Утвердить»	31
9.4. Функция «Сформировать фактические показатели»	31
9.5. Альтернативное представление индивидуальных плановых показателей эффективности	34
10. Формирование фактических показателей эффективности	35
10.1. Функция «Расчитать показатели»	36
10.2. Функция «Утвердить»	37
10.2. Функция «Закрыть»	37
10.3. Функция «Сформировать итоговые показатели»	37
10.4. Альтернативное представление фактических показателей эффективности	38
10.5. Формирование данных с использованием расчетных таблиц	39
11. Подведение итогов мониторинга	41
11.1. Итоги выполнения плана по каждому показателю	41
11.2. Итоги выполнения плана по всем показателям сотрудника	47
12. Формирование приказов на премирование сотрудников по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности	56
13. Рабочее место оценщика	58
13.1. Спецификация «Плановые показатели эффективности»	58
13.2. Спецификация «Индивидуальные плановые показатели эффективности»	60
13.3. Спецификация «Фактические показатели эффективности»	61
13.4. Расчет суммарного веса плановых показателей эффективности	62
14. Анализ итогов мониторинга (отчеты)	63

1. Назначение приложения

Основная цель реализации системы оценки эффективности деятельности (KPI) – существенное повышение качества услуг, оказываемых учреждением, а также внедрение современных форм и технологий работы в их деятельность.

Основными целями внедрения ключевых показателей эффективности в государственном секторе являются:

- стимулирование эффективности и качества работы учреждений, их подразделений и отдельных сотрудников;
- анализ соответствия функций сотрудников общественным потребностям;
- создание системы обратной связи чиновников с "клиентами" (потребителями государственных услуг);
- повышение прозрачности деятельности учреждений.

Задачи, которые помогает решить использование системы KPI в масштабах учреждения:

- Оценка результативности учреждений, подразделений и отдельных работников

Реализация произвольных алгоритмов расчета показателей отражающих достижение поставленных целей или эффективность выполнения организационной единицей возложенных на нее функций. Выполнение расчета с учетом важности поставленных задач, а также соблюдения плановых сроков выполнения.

- Оперативное предоставление руководителям полной и актуальной информации о состоянии социально-экономических и бюджетных показателей для принятия своевременных управленческих решений и законодательных инициатив

Удобство представления и наглядность восприятия большого объема данных. Средства многоуровневого анализа, обеспечивающие выявление причинно-следственных связей и детализацию показателей по их принадлежности к выполняемым целям и задачам.

- Повышение прозрачности и понимания персональных целей, задач и функций руководителями и сотрудниками учреждений

Наглядное представление показателей, входящих в зону ответственности сотрудника. Координация деятельности исполнителей с задачами учреждения, а также его стратегическими ориентирами.

Эффективность работы государственных учреждений, деятельность которых направлена на оказание услуг гражданам, необходимо оценивать как по внутренним показателям, так и по внешним. Примером внешней оценки могут служить отзывы об уровне оказанных услугах учреждением со стороны получателей услуги (например, отзывы учащихся (родителей) музыкальных школ о работе школы в целом и о каждом преподавателе в отдельности). Так же в качестве оценки влияющей на фактическое

значение показателя могут использоваться, например, оценки руководителя и (или) сотрудников оцениваемого.

Таким образом, показатели эффективности могут браться как из учетных данных системы, так и из внешних источников. Внешние данные могут импортироваться в систему мониторинга или вноситься вручную и использоваться далее в анализе. Оценка деятельности с учетом внешней или внутренней оценки реализована посредством использования расчетных показателей – коэффициентов.

Для получения более точных (развернутых) результатов оценки деятельности учреждения необходим анализ индивидуальных показателей каждого сотрудника в отдельности.

При построении КРІ того или иного сотрудника необходимо определить в каких процессах или проектах участвует сотрудник и связать показатели этих процессов и проектов с конкретным исполнителем.

Предлагаемая Система оценки эффективности учреждений как раз и направлена на решение перечисленных задач, а так же, позволяет наладить систематические процессы мониторинга и повышения эффективности деятельности как учреждения в целом, так и каждого сотрудника в отдельности.

Преимущества системы:

- Гибкая настройка системы с учетом специфики учреждения, что позволяет пользователю оперативно уточнять порядок и алгоритм расчета показателей;
- Высокая защищенность данных и разделение полномочий пользователей системы посредством использования функций разграничения прав доступа к данным;
- Удобный механизм учета всех личных данных сотрудников, необходимых для учета и расчета показателей эффективности;
- Возможность ведения общих показателей относящихся к целому списку должностей и индивидуальных показателей, отражающих специфику деятельности конкретного сотрудника;
- Контроль сбалансированности сформированных оценочных систем;
- Автоматическое формирование перечней фактических значений показателей;
- Широчайшие возможности по отбору и сортировке учетных данных;
- Автоматическое формирование отчетности за любой период времени в различных аналитических срезах;
- Автоматизация расчета компенсационных выплат на основании данных, полученных в результате проведения мониторинга;
- Отражение результатов мониторинга в разделах учета исполнений должностей в приложениях по расчету заработной платы и по кадровому учету.

2. Структура приложения

Работу с приложением можно разделить на следующие бизнес-процессы:

- ведение стандартных перечней показателей эффективности;
- учет данных, отражающих плановые и индивидуальные плановые показатели;
- учет экспертной оценки деятельности;
- учет данных, отражающих фактические значения показателей;
- расчет итоговых значений фактических показателей;
- расчет компенсационных выплат, напрямую связанных с результативностью деятельности конкретного сотрудника.
- формирование итоговых матриц результативности (представленных в виде отчетов, графиков, схем и проч.), отражающих реальную картину эффективности деятельности сотрудников и/или учреждения.

Функционал системы мониторинга тесно связан с организационно-штатной структурой учреждения, поэтому, в состав приложения кроме новых словарей и разделов включены часть ранее реализованных разделов в рамках приложений по кадровому учету.

Основные разделы приложения:

Учет

- Подразделения
- Штатные должности
- Сотрудники
- Штат

Новые разделы:

- **Плановые показатели эффективности**
- **Индивидуальные показатели эффективности**
- **Фактические показатели эффективности**

Функции

- Оценка эффективности деятельности

Словари

- Словари, необходимые для использования указанных выше разделов из приложения по кадровому учету

Новые словари:

- **Показатели эффективности**
- **Периоды мониторинга**
- **Группы показателей эффективности**
- **Типы показателей эффективности**
- **Цели и задачи деятельности**

В рамках работы по расчету показателей эффективности предусмотрена возможность использования формул. Это подразумевает наличие набора предметно ориентированных макросов, которые пользователь может использовать в рамках формулы

для расчета по зависимости одного КПЭ от других. На данный момент реализовано два макроса KPI и GROUP.

Так же для расчета плановых и фактических значений показателей предусмотрена возможность использования пользовательских процедур.

3. Словарные разделы приложения

Словарь «Показатели эффективности»

Раздел предназначен для формирования перечней показателей с заданием их целевых значений, периода мониторинга, типа и вида показателей, веса в системе оценки и граничных целевых значение и соответствующих им коэффициентов.

Словарь «Периоды мониторинга»

Словарный раздел предназначен для задания периодов мониторинга показателей эффективности: определение сегментов одинаковой продолжительности, полностью попадающих на заданный интервал, если откладывать их от даты начала отсчета в направлении интервала.

Словарь «Группы показателей эффективности»

Регистр является группировкой Показателей эффективности, в которой показатель может входить в несколько групп.

Формирование записей раздела производится в два этапа:

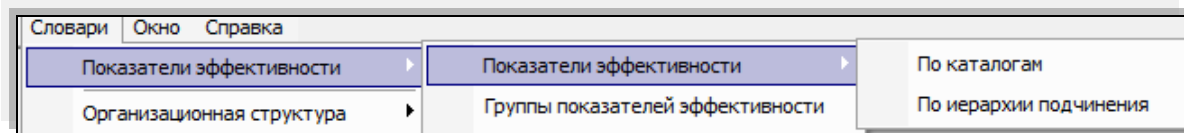
- Вызов словаря Показатели эффективности для указания пользователем списка помеченных для добавления в текущий список спецификации Показателей.
- После выбора списка ПЭ производится:
 - показ формы, на которой пользователь может задать значение поля «Формула»
 - добавление сразу перечня записей в текущий список спецификации в соответствии с выбранным перечнем.

4. Формирование перечней стандартных показателей эффективности

Перечни стандартных показателей формируются в словарном разделе «Показатели эффективности».

Раздел имеет два представления:

- по каталогам;
- по иерархии подчинения.



В словаре заводятся наборы показателей, которые используются в качестве образцов в учетных разделах «Индивидуальные плановые показатели эффективности» и «Плановые показатели эффективности».

Параметры показателя:

Вкладка «Реквизиты»

The screenshot shows the 'Редактор - Показатели эффективности' window with the 'Реквизиты' tab selected. The form contains the following fields and values:

- Родитель в иерархии: (empty)
- Порядковый номер: МЭП-3
- Мнемокод: ВзиманДенСредств
- Наименование: Выявленных фактов взимания денежных средств
- Вид показателя: Булевый
- Единица измерения: (empty)
- Тип показателя: Общий показатель
- Цели и задачи: (empty)
- Шкала: (empty)
- Вес показателя: 50
- Нижняя граница (Не менее): 0,00
- Нижняя граница (коэффициент): 0,00
- Верхняя граница (Не более): 0,00
- Верхняя граница (коэффициент): 0,00
- Учитывать положительную динамику: По увеличению
- Метод расчета выполнения плана: Процент
- Промежуточный Итоговый Внешняя оценка

- **Родитель в иерархии** - ссылка на представление раздела «Показатели эффективности (по иерархии)».

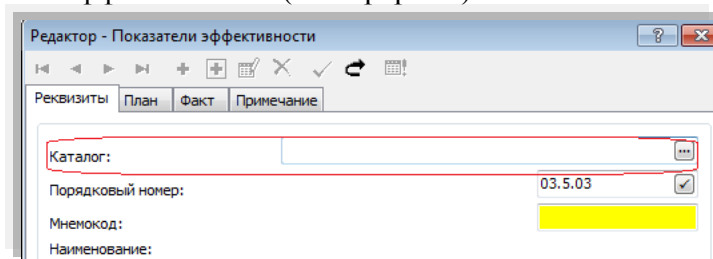
Поле доступно для редактирования только для представления раздела «Показатели эффективности (по каталогам)».

Если в словарь требуется добавить родительский элемент (то есть корневой показатель), то при добавлении записи указанное поле не заполняется. Таким образом, добавляется верхний уровень иерархии показателей.

Если же в словарь требуется добавить элемент, у которого есть родительская запись (то есть подчиненный показатель), то при добавлении указанное поле заполняется ссылкой на родительский элемент группы.

- **Каталог** - ссылка на представление раздела «Показатели эффективности (по каталогам)».

Поле доступно для редактирования только для представления раздела «Показатели эффективности (по иерархии)».



- **Вид показателя** – определяет один из трех видов показателей:
 - числовой;
 - процентный;
 - булевый.

В дальнейшем влияет на механизм расчета процента (коэффициента) выполнения плана.

Булевый (или двоичный) – это одно из двух значений: 1 (значит "да"), либо 0 (значит "нет").

- **Единица измерения** – ссылка на стандартный словарь «Единицы измерения». *Определяет единицу измерения планового и фактического значения показателя.*

- **Тип показателя** – ссылка на словарь «Типы показателей»:

Дает возможность пользователю классифицировать показатели по типу и потом использовать данный тип при отборах в разделах и расчетах итоговых значений.

- **Цели и задачи** – ссылка на словарь «Цели и задачи»:

Дает возможность пользователю классифицировать показатели по принадлежности к той или иной цели или задаче и таким образом сбалансировать наборы показателей по поставленным перед сотрудником и учреждением стратегическим задачам.

- **Шкала** – ссылка на словарь «Шкалы», используется для определения количества набранных баллов в зависимости от фактического значения его выполнения (используется только для метода расчета выполнения плана – Баллы);

- **Вес показателя** – числовое поле:

Значение параметра отражает важность (приоритетность) показателя в системе оценки. Общий вес всех показателей, входящих в одну оценочную группу должен составлять 100% (или 1).

- **Нижняя граница (не менее)** – числовое поле:

Значение параметра устанавливает границу для минимально допустимого значения показателя.

- **Нижняя граница (коэффициент)** – числовое поле:

Значение параметра устанавливает коэффициент, который присваивается фактическому значению при достижении установленной нижней границы.

- **Верхняя граница (не более)** – числовое поле:

Значение параметра устанавливает границу для максимально допустимого значения показателя.

- **Верхняя граница (коэффициент)** – числовое поле:

Значение параметра устанавливает коэффициент, который присваивается фактическому значению при достижении установленной верхней границы.

- **Учитывать положительную динамику** – По увеличению / По уменьшению.

Признак определяет способ определения положительной динамики исполнения плана.

Если вид показателя числовой или процентный (не булевый), то:

- если задано значение «По увеличению», то
План > Факта – это отрицательная динамика.
План < = Факта – положительная динамика.
- если задано значение «По уменьшению», то
План > = Факта – это положительная динамика.
План < Факта – отрицательная динамика.

Если вид показателя булевый, то:

- если значение План = Факт – это положительная динамика.
- если значение План < > Факт – отрицательная динамика.

- **Промежуточный** – Да/Нет.

Признак используется для учета показателей, являющихся вспомогательными при расчете основных показателей эффективности, т.е. используются в качестве расчетных коэффициентов, например, таких как оценка руководителя, самооценка и проч.

Если признак установлен, показатель является вспомогательным; если нет – основным.

- **Внешняя оценка** – Да/Нет.

Признак означает, что для расчета фактического значения показателя требуется обязательный учет внешней оценки.

- **Итоговый** – Да/Нет (доступен начиная с релизов 2015 г.)

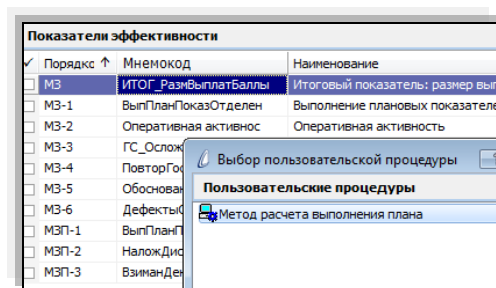
Признак используется для учета показателей, в которых будут формироваться итоговые значения результативности сотрудников по результатам проведения оценки эффективности.

- **Метод расчета выполнения плана** – определяет один из возможных методов расчета итога выполнения планов по показателю:

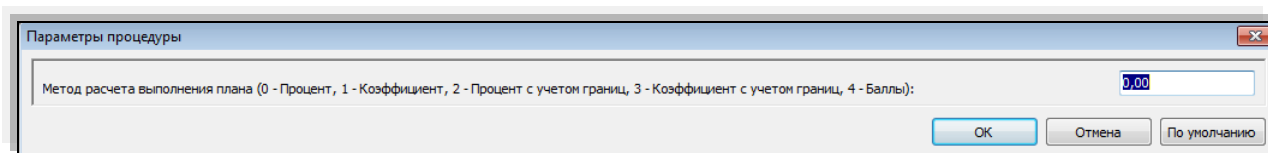
- процент (значение по умолчанию);
- процент с учетом границ;
- коэффициент;

- коэффициент с учетом границ;
- баллы.

Для поля «Метод расчета выполнения плана» в словаре предусмотрена возможность массового изменения значения. Процедура доступна из пункта контекстного меню «Расширения/Пользовательские процедуры/Метод расчета выполнения плана»:



Процедура работает для выделенных записей или для текущей. В параметрах необходимо задать номер, соответствующий нужному методу (0-Процент, 1-Коэффициент, 2-Процент с учетом границ, 3-Коэффициент с учетом границ, 4-Баллы):



Обратите внимание!

Описание алгоритмов для методов расчетов см. в разделе «Алгоритмы расчета выполнения плана по показателям» данной инструкции.

Вкладка «План»

- **Плановое значение** – числовое поле:

Значение параметра устанавливает целевое (плановое) значение для показателя. Относительно данного значения будет рассчитываться процент выполнения плана.

- **Формула для расчета планового значения показателя** – текстовое поле:

В данном поле может быть задана формула для автоматического расчета планового значения.

Формула для расчета планового значения показателя эффективности может быть представлена с помощью одного из двух макросов: **GROUP** или **KPI**. У каждого макроса существует пять параметров с несколькими значениями для каждого из них. Каждый параметр может иметь одно из возможных значений (см. ниже «Алгоритм работы встроенных макросов»). Значения перечисляются через ";" (см. ниже примеры задания формул).

!! Необходимо так же отметить, что значения, которые возвращает заданная процедура и формулы между собой суммируются.

- **Группа показателей для расчета планового значения** – выбор из словаря "Группы показателей эффективности"- выбор из словаря "Группы показателей эффективности".

В данном поле задается принадлежность показателя к той или иной группе показателей эффективности. В дальнейшем над показателями, объединенными в одну группу, можно будет выполнять групповые действия и расчеты.

- **Расчет при планировании** - признак «Да / Нет»

Отражает порядок расчета планового значения показателя. При формировании перечня плановых показателей в учетном разделе «Плановые показатели эффективности», если для показателя признак "Расчет при планировании"

установлен, плановое значение рассчитывается автоматически (по заданным формулам и процедурам).

- **Расчет по факту** - признак «Да / Нет»

Отражает порядок расчета планового значения показателя. При формировании фактических показателей в учетном разделе «Фактические показатели эффективности», если для показателя признак "Расчет по факту" установлен, плановое значение рассчитывается автоматически (по заданным формулам и процедурам).

Вкладка «Факт»

The screenshot shows a software window titled "Редактор - Показатели эффективности" with a "Факт" tab selected. The interface includes a toolbar with navigation and editing icons. The main area contains the following elements:

- Фактическое значение:** A text input field containing "0,00".
- Формула для расчета фактического значения показателя:** A large text area for entering formulas.
- Процедура для расчета фактического значения показателя:** A dropdown menu with a "..." button.
- Группа показателей для расчета фактического значения:** A dropdown menu with a "..." button.
- Расчет при планировании:** An unchecked checkbox.
- Расчет по факту:** An unchecked checkbox.

At the bottom of the window are three buttons: "OK", "Отмена", and "Справка".

- **Фактическое значение** – числовое поле:

Значение параметра устанавливает достигнутое (фактическое) значение для показателя. Учитывая данное значение, будет рассчитываться процент выполнения плана.

- **Формула для расчета фактического значения показателя** – текстовое поле:

В данном поле может быть задана формула для автоматического расчета фактического значения.

Формула для расчета фактического значения показателя эффективности может быть представлена с помощью одного из двух макросов: **GROUP** или **KPI**. У каждого макроса существует пять параметров с несколькими значениями для каждого из них. Каждый параметр может иметь одно из возможных значений (см. ниже «Алгоритм работы встроенных макросов»). Значения перечисляются через ";" (см. ниже примеры задания формул).

!! Необходимо так же отметить, что значения, которые возвращает заданная процедура и формулы между собой суммируются.

- **Группа показателей для расчета фактического значения** – выбор из словаря "Группы показателей эффективности"- выбор из словаря "Группы показателей эффективности".

В данном поле задается принадлежность показателя к той или иной группе показателей эффективности. В дальнейшем над показателями, объединенными в одну группу, можно будет выполнять групповые действия и расчеты.

- **Расчет при планировании** - признак «Да / Нет»

Отражает порядок расчета фактического значения показателя. При формировании перечня плановых показателей в учетном разделе «Плановые показатели эффективности», если для показателя признак "Расчет при планировании" установлен, фактическое значение рассчитывается автоматически (по заданным формулам и процедурам).

- **Расчет по факту** - признак «Да / Нет»

Отражает порядок расчета фактического значения показателя. При формировании фактических показателей в учетном разделе «Фактические показатели эффективности», если для показателя признак "Расчет по факту" установлен, фактическое значение рассчитывается автоматически (по заданным формулам и процедурам).

Алгоритм работы встроенных макросов

*В случае использования макроса **GROUP**, Система рассчитывает плановое значение по группе ПЭ; если использован макрос **KPI** – по мнемокоду ПЭ.*

Кроме этого, дополнительно учитываются оргштатная единица (штатная должность / список должностей), период мониторинга (тип периода мониторинга / интервал времени, на который должен попасть период мониторинга).

После записи формулы и вызове функции "Рассчитать показатели" из разделов "Плановые показатели эффективности", "Фактические показатели эффективности", Система проводит отбор показателей по условиям, заданным в формуле, и рассчитывает по ним плановое значение.

1. Значение показателей по группе:

GROUP(

<МНМОКОД>;

JP | PD | LP | LPPD;

PRDBF(N) | CURYEAR;

PSUM | WEIGHT;

SUMMA | MULTIPLY | MAX | MIN

), где:

Первый параметр. Возможные значения:

<МНМОКОД> – мнемокод текущего ПЭ. Если мнемокод в формуле не задан, то для расчета планового значения берется мнемокод группы показателей, к которой относится текущий ПЭ.

Второй параметр. Возможные значения (значения берутся из заголовка текущего показателя):

JP – принадлежность.

PD – штатная должность.

LP или LPPD – должность или список должностей (в зависимости от того, что выбрано для текущего ПЭ).

Третий параметр. Возможные значения (значения берутся из заголовка текущего показателя):

PRDBF(N) – действует с, действует по.

CURYEAR – дата начала (год) из типа мониторинга.

Четвертый параметр. Возможные значения:

PSUM – плановое значение из словаря "Показатели эффективности".

WEIGHT – вес показателя из словаря "Показатели эффективности".

Примечание. В зависимости от выбранного значения параметра формула переводится в число, заданное в соответствующем поле ("Плановое значение" или "Вес показателя").

Пятый параметр. Возможные значения:

SUMMA – сложение значений.

MULTIPLY – перемножение значений.

MAX – определение максимального значения.

MIN – определение минимального значения.

2. Значение показателя по его мнемокоду:

KPI(

<МНМОКОД>;

JP | PD | LP;

PRDBF(N) | CURYEAR;

PSUM | WEIGHT;

SUMMA | MULTIPLY | MAX | MIN

)

Данный макрос отличается от предыдущего только в части определения базового условия отбора и отсутствием умножения на значение поля "формула ...", т.к. в данном случае Система работает не со списком группы, а напрямую с показателями.

Примеры задания формул:

GROUP(<МНМОКОД>; JP; CURYEAR; PSUM; MULTIPLY)

KPI(PD; PRDBF(N); WEIGHT).

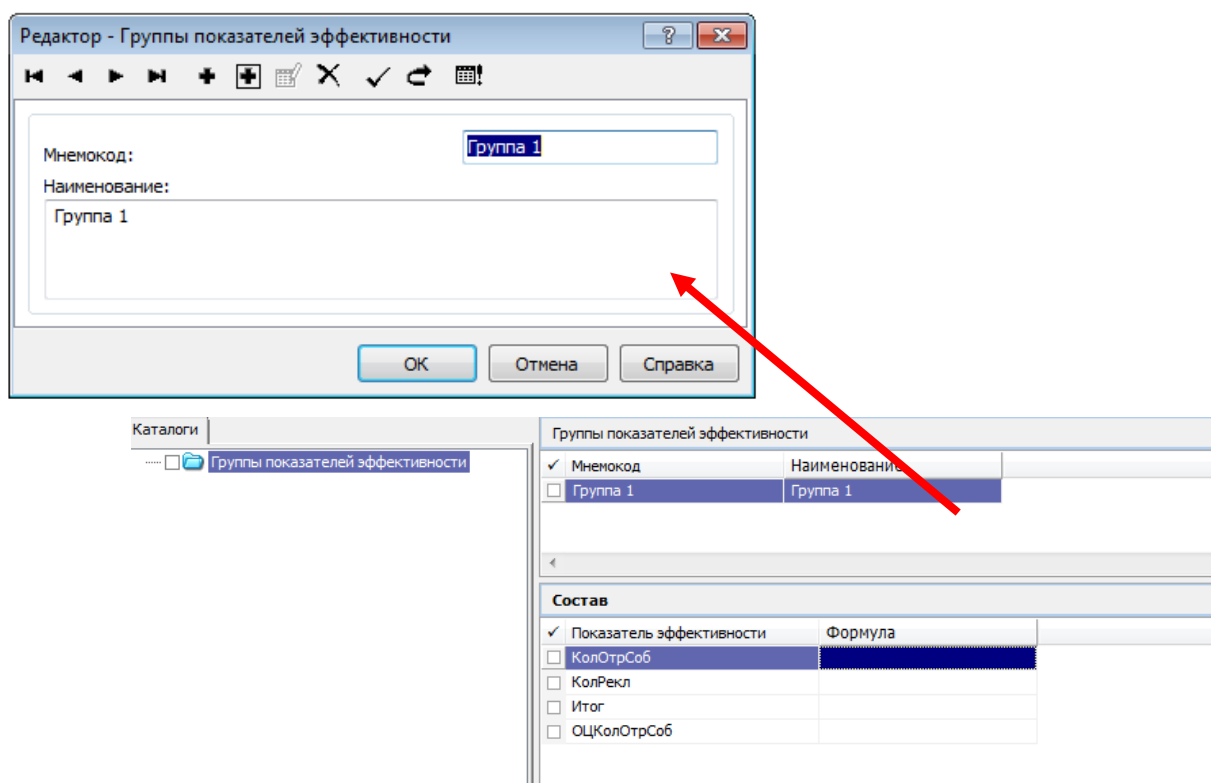
5. Формирование групп показателей эффективности

Словарь "Группы показателей эффективности" предназначен для группировки показателей, заданных в словарном разделе "Показатели эффективности", для возможности выполнения над ними однотипных действий (расчетов).

Перечень показателей, входящих в группу отражается в спецификации "Состав" настоящего словаря.

Формирование записей раздела производится в два этапа:

- Вызов словаря Показатели эффективности для указания пользователем списка помеченных для добавления в текущий список спецификации Показателей.
- После выбора списка ПЭ производится:
 - показ формы, на которой пользователь может задать значение поля «Формула»
 - добавление перечня записей в текущий список спецификации в соответствии с выбранным перечнем.



Функция «Добавить списком»

Действие вызывает словарь "Показатели эффективности" для задания списка показателей. После выбора показателей пользователь может задать формулу, отображаемую в форме. Выбранные показатели добавляются в спецификацию текущего заголовка.

6. Задание периодов мониторинга

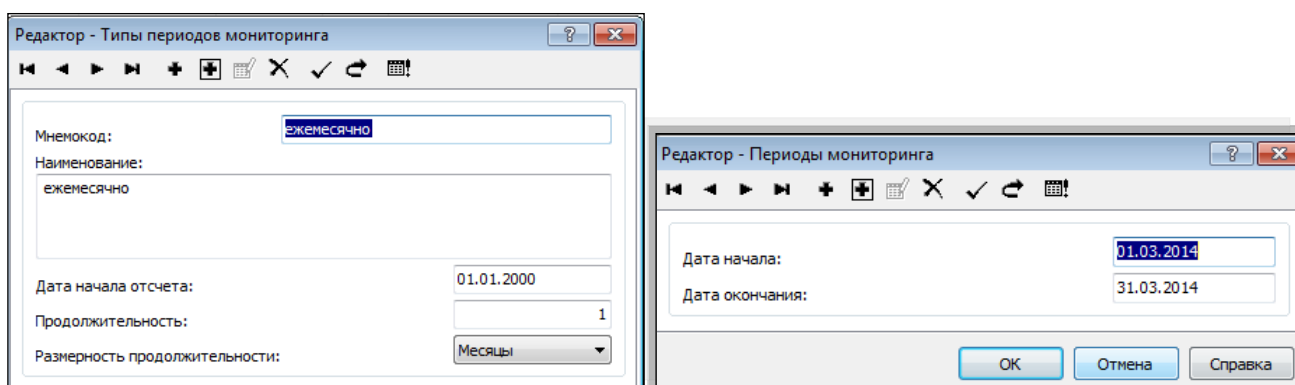
Периоды мониторинга формируются в словарном разделе «**Периоды мониторинга**».

Словарный раздел предназначен для задания периодов мониторинга показателей эффективности: определение сегментов одинаковой продолжительности, полностью попадающих на заданный интервал, если откладывать их от даты начала отсчета в направлении интервала.

Типы периодов мониторинга				
<input checked="" type="checkbox"/>	Мнемокод	Наименование	Дата начала	Прог ↑ Размерность продолж
<input type="checkbox"/>	ежемесячно	ежемесячно	01.01.2000	1 Месяцы
<input type="checkbox"/>	ежеквартально	ежеквартально	01.01.2013	3 Месяцы
<input type="checkbox"/>	еженедельно	еженедельно	01.01.2000	7 Дни
<input type="checkbox"/>	ежегодно	ежегодно	01.01.2000	12 Месяцы

Периоды мониторинга		
<input checked="" type="checkbox"/>	Дата начала	Дата окончания
<input type="checkbox"/>	01.09.2013	30.09.2013
<input type="checkbox"/>	01.10.2013	31.10.2013
<input type="checkbox"/>	01.11.2013	30.11.2013
<input type="checkbox"/>	01.12.2013	31.12.2013
<input type="checkbox"/>	01.01.2014	31.01.2014
<input type="checkbox"/>	01.02.2014	28.02.2014
<input type="checkbox"/>	01.03.2014	31.03.2014

Заданные периоды мониторинга далее используются в качестве интервалов оценивания в учетных разделах системы.



6.1. Функция «Сформировать»

Параметры

Период формирования С, *Период формирования По* вводятся вручную и являются обязательными для заполнения.

Алгоритм

1. Система проверяет возможность формирования периодов: если для заголовка выбранной записи спецификации не указаны "дата начала отсчета" или "продолжительность", Система сообщает, что *у типа периода мониторинга не определены дата начала отсчета или продолжительность*. Действие прерывается.
2. Формируется список отрезков интервалов на заданном периоде. Новая запись отображается в спецификации.

7. Учет экспертной оценки при подведении итогов мониторинга.

В системе реализована возможность подготовки перечней экспертов для внешней и внутренней оценки деятельности сотрудников учреждения. Перечни экспертов закрепляются за штатными подразделениями или плановыми (индивидуальными плановыми) показателями и учитываются при формировании на их основании фактических показателей. А именно: для каждого заданного эксперта в перечне автоматически (при выставленном соответствующем признаке) формируется отдельный фактический показатель, отражающий оценку данного эксперта. Далее эта оценка может быть использована при расчете фактического значения показателя, к которому она относится. Например, фактическое значение исходного показателя может быть умножено на оценку руководителя, которая представлена в виде коэффициента.

При добавлении экспертов в показатели используется ссылка на раздел «Сотрудники».

Работа со списками экспертов доступна в следующих разделах:

1. Раздел «Подразделения»

Для структурного подразделения добавлена спецификация «Эксперты». Каждому эксперту назначается группа показателей эффективности:

Тип	Сокращенное наименование	Наименование
<input type="checkbox"/>	Подразделе ОтдМетодИспБюджРасх	отдел методологии исполнения бюджетов по расходам
<input type="checkbox"/>	Подразделе ОтдМетодФинОбеспОГУ	отдел методологии финансового обеспечения и оказания государстве
<input type="checkbox"/>	Подразделе ОтдМетодолКонтрОтнош	отдел методологии контрактных отношений

Подписывающие лица	Эксперты КПИ	Дополнительные сведения	История изменения реквизитов		
Эксперты КПИ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Табельный номер	Фамилия	Имя	Отчество	Группа показателей эффективности
<input type="checkbox"/>	МЗ-1	Оценочный	Петр	Петрович	ПоказателиОМФОиОГУ
<input type="checkbox"/>	T-24	Носова	Ирина	Владимировна	ПоказателиОМФОиОГУ
<input type="checkbox"/>	T-1	Болконский	Андрей	Николаевич	ПоказателиОМФОиОГУ

<input checked="" type="checkbox"/>	Показатель эффективности	Формула
<input type="checkbox"/>	%ОтчОгоспрогрПредВоср	
<input type="checkbox"/>	%оплГусНеутвНормФОГУ	
<input type="checkbox"/>	%пересНорматФОГУ	

Редактор - Эксперты КПИ

Эксперт:

Группа показателей эффективности:

2. Раздел «Плановые показатели эффективности»

Плановые показатели эффективности					
<input checked="" type="checkbox"/>	Принадлежность	Мнемокод	Наименование		
<input type="checkbox"/>	Учреждение КРГ	Иерархия	Иерархия		
Состав					
<input checked="" type="checkbox"/>	Уровень иерархии	Показатель эффективности	Вес показателя	Плановое значение	Нижняя гр
<input type="checkbox"/>	1	Первый уровень Ие 1	40	250,00	
<input type="checkbox"/>	2	Второй уровень Ие 1	30	100,00	
<input type="checkbox"/>	3	Третий уровень Ие 1	40	100,00	
<input type="checkbox"/>	3	Третий уровень Ие 2	60	100,00	
<input type="checkbox"/>	2	Второй уровень Ие 2	70	100,00	
<input type="checkbox"/>	3	Третий уровень Ие 3	40	100,00	
<input type="checkbox"/>	3	Третий уровень Ие 4	60	100,00	
Сумма(Вес показателя)					
340					
Эксперты КПИ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Табельный номер	Фамилия	Имя	Отчество	
<input type="checkbox"/>	ТН-100	Петров	Алексей	Иванович	
<input type="checkbox"/>	Т-27	Пушкин	Александр	Сергеевич	
<input type="checkbox"/>	Т-1	Барашкова	Настасья	Филипповна	

Редактор - Эксперты КПИ

Эксперт:

3. Раздел «Индивидуальные плановые показатели эффективности»

Индивидуальные плановые показатели эффективности					
<input checked="" type="checkbox"/>	Уровень иерархии	Принадлежность	Фамилия	Имя	Отчество
<input type="checkbox"/>	1	Учреждение КРГ	Достоевский	Федор	Михайлович
<input type="checkbox"/>	1	Учреждение КРГ	Пушкин	Александр	Сергеевич
Эксперты КПИ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Табельный номер	Фамилия	Имя	Отчество	
<input type="checkbox"/>	Т-22	Игнатова	Светлана	Ивановна	
<input type="checkbox"/>	Т-21	Кириянова	Наталья	Ивановна	

Редактор - Эксперты КПИ

Эксперт:

4. Раздел «Фактические показатели эффективности»

В учетном разделе «Фактические показатели эффективности» на форме документа реализована ссылка на эксперта. При формировании фактических показателей из разделов «Плановые показатели эффективности» и «Индивидуальные плановые показатели эффективности» данная ссылка заполняется автоматически из исходного показателя или из раздела «Подразделения».

Редактор - Фактические показатели эффективности

Принадлежность: Учреждение КР1

Зачещение: ИСП 43

ФИО: Достоевский Федор Михайлович

Тип периода мониторинга: ежемесячно 2014

Период мониторинга: С: 01.04.2014 По: 30.04.2014

Первый уровень Показатель эффективности: Третий уровень Ие 4

Вес показателя: 60

Нижняя граница: 0,00

Нижняя граница (коэффициент): 0,00

Верхняя граница: 0,00

Верхняя граница (коэффициент): 0,00

Плановое значение: 100,00

Фактическое значение: 0,00

Примечание:

Запрет расчета

Итоговый

Эксперт: Никрасов В.С. #Т#25#ГКБ№1

Добавить подчиненные показатели

OK Отмена Справка

Подробное описание алгоритма формирования фактических показателей с учетом перечня экспертов см. в разделе «Формирование перечней плановых показателей эффективности» (функция «Формирование фактических показателей»)

8. Формирование перечней плановых показателей эффективности

В целях проведения мониторинга эффективности деятельности сотрудников в разделе «Плановые показатели эффективности» составляются и утверждаются перечни плановых показателей, устанавливается период мониторинга, и задаются плановые (целевые) значения.

Окно «Плановые показатели эффективности» (заголовок). Параметры:

- ✓ Принадлежность – выбор значения из словаря «Юридические лица»;
- ✓ Мнемокод – задается уникальное краткое наименование перечня плановых показателей;
- ✓ Наименование – задается наименование перечня плановых показателей;
- ✓ Тип периода мониторинга – тип временного интервала, в рамках которого будет производиться оценка эффективности (ежемесячно, ежеквартально и др.) - значение выбирается из словаря «Типы периодов мониторинга»;

- ✓ Период действия данного перечня. Т.о., на основании одного набора плановых показателей можно провести несколько этапов мониторинга для разных периодов. Главное, чтобы период мониторинга не выходил за границы действия перечня плановых показателей;
- ✓ Реквизиты регламентного документа (Тип документа, Префикс документа, Номер документа, Дата документа), например, это может быть, Приказ руководителя о необходимости проведения мониторинга эффективности деятельности сотрудников;

Перечень плановых показателей закрепляется:

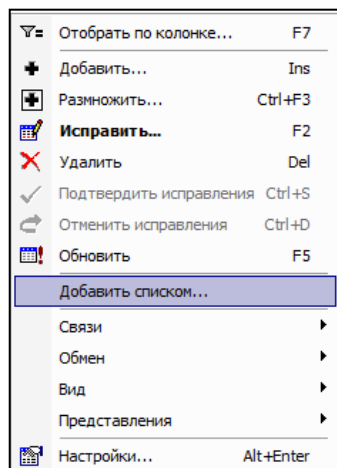
- ✓ за конкретным подразделением (в этом случае, указывается значение из раздела «Подразделения» в поле «Подразделение»). Если необходимо, чтобы показатели были закреплены за указанным подразделением и нижестоящими, то необходимо установить чекер «Включать подчиненные»;
- ✓ за конкретной штатной должностью (в этом случае, указывается значение из раздела «Штатные должности» в поле «Штатная должность»);
- ✓ за списком должностей (задается значение из словаря «Списки должностей» в поле «Список должностей»);
- ✓ за списком должностей для конкретного подразделения (задается значение из словаря «Списки должностей» в поле «Список должностей» и значение в поле «Подразделение»).

Одновременное заполнение полей «Штатная должность» и «Список должностей» - не допускается.

Спецификация «Состав»

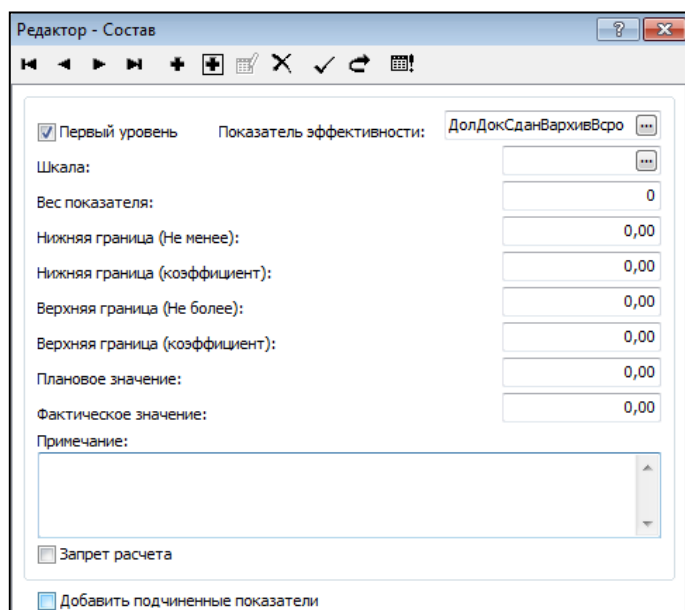
В спецификации задается полный перечень показателей, который входят в данную группу оценки эффективности. При этом показатели добавляются из словарного раздела «Показатели эффективности».

Предусмотрена возможность добавления списка отмеченных показателей из словарного раздела. Для этого необходимо использовать функцию «Добавить списком»:



В спецификации перечня для каждого отдельного показателя задаются следующие параметры:

- Показатель эффективности;
- Вес показателя в системе оценки;
- Шкала для расчета выполнения плана по показателю в баллах;
- Нижняя граница допустимого значения ;
- Коэффициент соответствующий нижней границе показателя;
- Верхняя граница допустимого значения;
- Коэффициент соответствующий верхней границе;
- Плановое (целевое) значение показателя;
- Фактическое (достигнутое) значение показателя;
- Примечание;
- Признак для запрета или разрешения автоматического расчета значений показателя



Обратите внимание!

Если перечисленные параметры показателя заданы в словарном разделе «Показатели эффективности», то при добавлении показателя в перечень плановых, соответствующие поля заполняются автоматически. Приоритет имеет значение, заданное в учетном разделе.

- Чекер «Первый уровень»

Если признак **снят**:

- при отсутствии записей в спецификации «Состав» в поле «Показатель эффективности» для выбора доступны все показатели словаря;
- при отсутствии записей в спецификации «Состав», если выбранный показатель является подчиненным, то при его добавлении одновременно добавятся и все вышестоящие (т.е., если добавляется показатель 3-го уровня, то с ним добавятся показатели 1-го и 2-го уровня);
- если в спецификации «Состав» есть хоть одна запись, то при выполнении действия Добавить в поле «Показатель эффективности» будут доступны только подчиненные показатели для текущей записи (т.е., для той записи, на которой установлен курсор).

Если признак **выставлен**, то при выборе показателя в поле "Показатель эффективности" будут доступны записи только первого уровня.

При добавлении элементов состава набора плановых показателей посредством функции "Добавить списком" добавляются все отмеченные в словаре показатели. При этом в гриде они группируются в соответствии с уровнем иерархии, то есть выстраиваются в дерево подчиненных элементов.

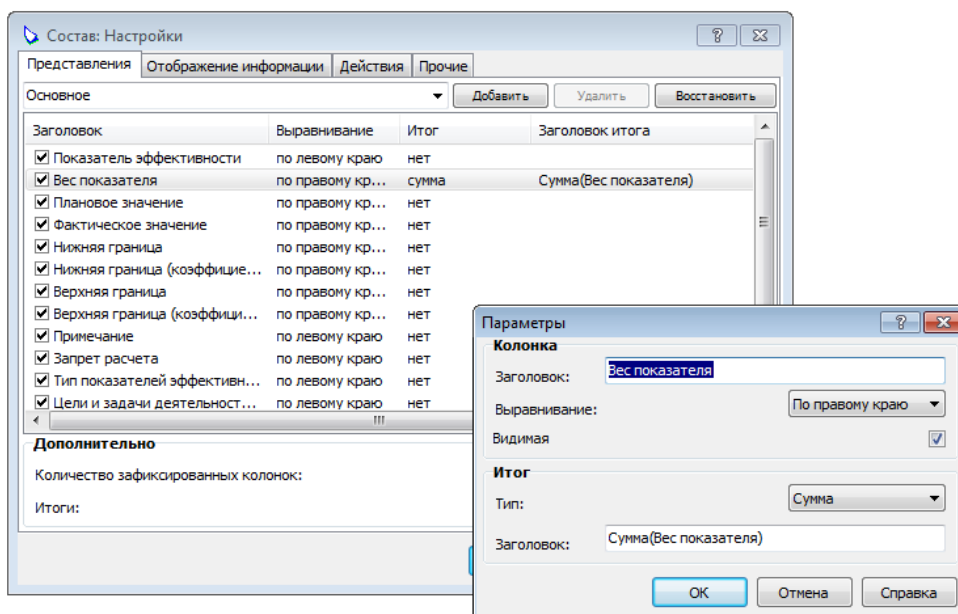
- Чекер «Добавить подчиненные показатели»

Если признак **выставлен**, то при добавлении показателя, у которого есть подчиненные элементы группы, они добавятся автоматически.

Обратите внимание!

При удалении показателей из списка спецификации «Состав» необходимо удалять последовательно сначала нижние уровни иерархии, а потом родительские.

Сумма весов всех показателей входящих в один перечень оценки должна равняться 100 (или единице). Для удобного контроля не превышения данного условия предлагается настроить окно просмотра для поля «Вес показателя».



Такая настройка даст возможность всегда видеть общую сумму весов, входящих в группу показателей эффективности.

Состав						
<input checked="" type="checkbox"/> Показатель эффективности	Вес показателя	Плановое значение	Фактическое значение	Нижняя граница	Нижняя граница (к	
<input type="checkbox"/> КолУчКулДосМеПГ	10	110,00	0,00	0,00	0,00	
<input type="checkbox"/> КолУчКлубФормПГ	10	102,00	0,00	0,00	0,00	
<input type="checkbox"/> СредПосКулДосМ	20	95,00	0,00	0,00	0,00	
<input type="checkbox"/> УВесНасПлатКулДосМ	35	12,00	0,00	0,00	0,00	
<input type="checkbox"/> КолДетУчТворМ	25	50,00	0,00	0,00	0,00	
Сумма(Вес показателя)						
	100					

Плановые показатели эффективности				
Принадлежность	Мнемокод	Наименование	Штатная должность	Список должностей
Деп. Культ	Приказ 920 - 2013\1	Приказ МинКульт № 920 от 28 июня 2013 г - пример со списком должностей		МШ №223
Деп. Культ	Приказ 920 - 2013\2	Приказ МинКульт № 920 от 28 июня 2013 г - директор	ДиректорМШ#Муз школа 223#ШД#21	

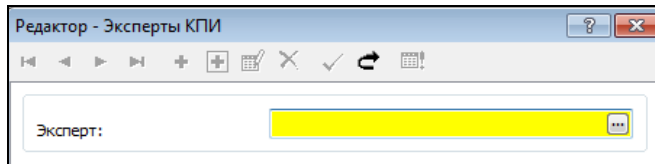
Состав							
Показатель эффективности	Вес показателя	Плановое значение	Фактическое значение	Нижняя граница	Нижняя граница (к)	Верхняя граница	Верхняя граница (к)
ВыпГосЗадОказУсл	10	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ВыпЦелПокУчр	5	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ДосСоотнЭПСуб	5	75,00	78,00	0,00	0,00	0,00	0,00
УрУдовлКачУсл	2	100,00	85,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ДолМерМенЗашГр	5	20,00	24,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КолЛитПрофДеятПГ	3	120,00	126,00	0,00	0,00	0,00	0,00
НалСайтПод	5	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КолКултМасМер	5	36,00	36,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КолПокКулМасМер	5	25 000,00	35 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КолИнфОбрПр	5	26,00	27,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КолПодИнфОбрПр	5	0,00	6 224,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ОбСрПлатУс	10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КолЧелКвалПроф	2	126,00	126,00	0,00	0,00	0,00	0,00
УчФедПрог	5	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ОсвВнедИнМетРаб	5	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ПроведТворРаб	3	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
РабудалПольз	5	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КолПосещСайта	3	15 000,00	12 365,00	0,00	0,00	0,00	0,00
РезУчКон	5	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
МасМед	10	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
УчКулДосМерОдП	5	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Обратите внимание!

Грид спецификации «Состав» является редактируемым, что дает возможность задавать значения в полях документа, не заходя специально в каждую запись.

Спецификация «Эксперты»

При добавлении экспертов в показателях используется ссылка на раздел «Сотрудники».



8.1. Функция «Утвердить»

Чтобы утвердить документ, необходимо выбрать команду **Утвердить** контекстного меню заголовка. В открывшемся диалоговом окне можно указать дату утверждения либо согласиться с предложенной по умолчанию системной датой. После нажатия на кнопку ОК в поле "Утвержден" появится дата утверждения.

Чтобы снять утверждение, необходимо выбрать команду **Утверждение | Снять утверждение** контекстного меню заголовка. После выполнения действия поле "Утвержден" очищается.

После согласования показателей перечень утверждается и закрывается от редактирования.

8.2. Функция «Рассчитать показатели»

Действие **Рассчитать показатели** доступно только для записей в состоянии *Не утвержден*.

Алгоритм

Для выбранного списка записей заголовка:

Производится проход по списку записей спецификации, имеющих ссылку на текущую запись заголовка, в порядке сортировки: запись спецификации. Показатель эффективности. Порядковый номер.

Для каждой записи спецификации производится расчет:

1. **ЕСЛИ** для текущей записи спецификации установлен признак "Запрет расчета", то расчет для нее не производится, проверяется следующая запись спецификации;
2. **ЕСЛИ** для текущей записи спецификации выбран показатель эффективности со снятым признаком "Расчет при планировании" для Планового значения (см. *Примечание 1*), то рассчитывается Фактическое значение.
3. **ИНАЧЕ** рассчитывается Плановое значение показателя эффективности:
 - ✓ **Если** для текущей записи спецификации выбран показатель эффективности, для которого задана "Процедура для расчета планового значения показателя" (см. *Примечание 2*), то выполняется заданная процедура. После выполнения процедуры Плановое значение показателя записывается в текущую строку;
 - ✓ **Если** для текущей записи спецификации выбран показатель эффективности, для которого задана "Формула для расчета планового значения показателя" (см. *Примечание 2*), то по ней производится расчет Планового значения, которое затем записывается в текущую строку;
4. **ЕСЛИ** для текущей записи спецификации выбран показатель эффективности со снятым признаком "Расчет при планировании" для Фактического значения (см. *Примечание 1*), то расчет не производится, проверяется следующая запись спецификации.
5. **ИНАЧЕ** рассчитывается Фактическое значение показателя эффективности:
 - ✓ **Если** для текущей записи спецификации выбран показатель эффективности, для которого задана "Процедура для расчета фактического значения показателя" (см. *Примечание 2*), то выполняется заданная процедура. После выполнения процедуры Фактическое значение показателя переносится в текущую строку;
 - ✓ **Если** для текущей записи спецификации выбран показатель эффективности, для которого задана "Формула для расчета фактического значения показателя" (см. *Примечание 3*), то по ней рассчитывается Фактическое значение и затем записывается в текущую строку.

Примечание 1. Значение признака "Расчет при планировании" для выбранного показателя эффективности можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи спецификации и открыв редактор выбранного показателя эффективности (вкладки "План", "Факт").

Примечание 2. Процедура для расчета планового (фактического) значения показателя выбирается из словаря "Пользовательские процедуры". Ее значение можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи спецификации и открыв редактор выбранного показателя эффективности (вкладки "План", "Факт").

Примечание 3. Формула для расчета планового (фактического) показателя эффективности задается вручную. Ее можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели

эффективности" из формы редактирования текущей записи спецификации и открыв редактор выбранного показателя эффективности (вкладки "План", "Факт").

8.3. Функция «Сформировать фактические показатели»

Оценка эффективности деятельности учреждений осуществляется с детализацией до конкретного сотрудника - для реализации этой возможности предназначен раздел «Фактические показатели эффективности».

Функция «Сформировать фактические показатели» служит для автоматического формирования фактических показателей из плановых. Функция выполняется для текущей записи заголовка либо для списка записей.

Алгоритм формирования показателей эффективности зависит от того, какое поле (для планового показателя эффективности) заполнено: «штатная должность», «список должностей» или «подразделение» (подробное описание см. ниже).

Таким образом, решается проблема формирования типовых показателей эффективности для каждого сотрудника, так как они формируются автоматически для всех исполнений должностей, закрепленных за штатной должностью, за списком должностей или подразделением.

Данная механика экономит время и ускоряет процесс сбора фактических значений при проведении мониторинга.

Параметры

- **Тип периода мониторинга** – инициализируется мнемокодом типа периода мониторинга, выбранного из одноименного словаря;
- **Период мониторинга: С... По** – "период мониторинга С" выбирается из одноименного словаря, при этом после выбора "периода" поле "По:" (всегда закрытое для редактирования) заполняется автоматически значением поля "Дата окончания";
- **Каталог** – выбор из каталогов "Фактические показатели эффективности";
- **Режим переноса** может принимать одно из значений: Добавить, Добавить и обновить, Переформировать.
- **Перерасчет** может принимать одно из значений: Да, Нет, Только новые;
- **Переносить на дату** – если дата не указана, то фактические показатели формируются для всех исполнений, которые действуют на дату начала периода мониторинга. Если необходимо учитывать исполнения, действующие на

другую дату, к примеру, на конец периода мониторинга – её необходимо указать в этом поле;

- **Добавить самооценку автоматически** - при выставленном признаке в момент формирования фактического показателя автоматически сформируется показатель, отражающий самооценку сотрудника. При этом в качестве эксперта в нем будет указан сам сотрудник, для которого производится оценка деятельности.
- **Формировать итоговую (без указания Эксперта) запись показателя** - при выставленном признаке в момент формирования фактического показателя автоматически сформируется основной показатель, фактическое значение для которого будет рассчитано на основании значений экспертных показателей. При этом эксперт в нем указан не будет (поле останется незаполненным).
- **Учесть период работы эксперта** - при выставленном признаке в момент формирования фактического показателя выполняется проверка на то, чтобы период для указанного сотрудника Дата приема – Дата увольнения входил в указанный период мониторинга фактического показателя. Если условие входимости не выполняется, то формирование для такого показателя не производится.
- **Учитывать только основные исполнения** – если данный признак установлен, то формирование фактических показателей производится только для основных исполнений сотрудника (т.е. вид исполнения имеет ссылку на значение словаря «Виды исполнений» с установленным чекером «Основное»). Если признак снят, то показатели будут сформированы для всех исполнений сотрудника.

Алгоритм

1. Анализируются записи базового списка заголовка и остаются только те, для которых выполняется следующее условие: "тип периода мониторинга" = "тип периода мониторинга", заданный в параметрах действия. Остальные записи не участвуют в формировании показателей.

2. Определяется список исполнений, для которых формируются "фактические показатели" (ФПЭ) на основании "плановых показателей эффективности" (ППЭ) выбранного заголовка. Отбираются исполнения, действующие на "период мониторинга", указанный в параметрах формирования (с учетом признака «Учитывать только основные исполнения»):

- **Если** в заголовке задано «подразделение», то отбираются исполнения, имеющие ссылку на это подразделение;
- **Если** в заголовке задано «подразделение» и чекер «Включать подчиненные», то отбираются исполнения, имеющие ссылку на указанное подразделение и все нижестоящие по иерархии;
- **Если** в заголовке задана «штатная должность», то отбираются исполнения, имеющие ссылку на эту «штатную должность»;
- **Если** в заголовке задан «список должностей», отбираются исполнения, «штатная должность» которых имеет ссылку на должность, включенную в заданный «список должностей»;
- **Если** в заголовке задан «список должностей» и «подразделение», то отбираются исполнения, «штатная должность» которых имеет ссылку на

должность, включенную в заданный «список должностей» и имеет ссылку на указанное «подразделение»;

- Если в заголовке задан «список должностей», «подразделение» и установлен чекер «Включать подчиненные», то отбираются исполнения, «штатная должность» которых имеет ссылку на должность, включенную в заданный «список должностей» и имеет ссылку на указанное «подразделение» и все нижестоящие по иерархии.

3. Переносятся показатели для каждого исполнения сформированного "Списка исполнений":

- Находится, а при отсутствии добавляется запись раздела "Фактические показатели эффективности".
- После формирования добавляется связь планового показателя эффективности с фактическим показателем.
- В случае, если связь уже была, при очередном формировании ФПЭ старая связь удаляется. Наличие связи можно посмотреть через спецификацию "Состав", вызвав действие Связи | Выходные документы.
- Рассчитываются "плановое" и "фактическое" значения показателя эффективности, если заданы формулы и процедуры расчета и выставлены соответствующие признаки в показателях.

4. Если для показателя задан список экспертов, то на основании одной записи планового показателя формируем N+1 записей фактических показателей. N записей по экспертам и одну с пустой ссылкой (предполагается, что она обобщающая).

Также дополнительно смотрим спецификацию экспертов по подразделению. Если там задан эксперт и в группе для него задан текущий показатель, то эксперта так же включаем в список формируемых фактических показателей.

9. Формирование перечней индивидуальных плановых показателей эффективности

Если плановые показатели эффективности вносятся в одноименный раздел на длительный срок и предназначаются для сотрудников, занимающих Штатные должности (Штат), то раздел "Индивидуальные плановые показатели эффективности" (ИППЭ) позволяет работать с показателями, относящимися к конкретному исполнению.

Окно «Индивидуальные плановые показатели эффективности» (заголовок)

Параметры показателей (за исключением “Принадлежность” и “Замещение”) в данном разделе заполняются и работают аналогично тому, как в разделе “Плановые показатели эффективности” (спецификация “Состав”).

Спецификация «Эксперты»

При добавлении экспертов в показателях используется ссылка на раздел “Сотрудники”.

9.1. Функция «Добавить списком»

Действие выполняется только для записей в состоянии *Не утвержден* (поле "Дата утверждение" в списке пусто). Действие состоит в вызове словаря "Показатели эффективности" для задания списка показателей. После выбора "показателей" по нажатию кнопки ОК появляется форма задания следующих параметров:

- Принадлежность;
- Замещение;
- Тип периода мониторинга;
- Действует С: По;
- Каталог.

Выбранные показатели добавляются в текущий раздел.

9.2. Функция «Рассчитать показатели»

Действие **Рассчитать показатели** доступно только для записей в состоянии *Не утвержден*.

Алгоритм

Для выбранного списка записей:

Производится проход по списку записей, в порядке сортировки: запись. Исполнение должности + запись. Показатель эффективности. Порядковый номер.

Для каждой записи списка производится расчет:

1. **ЕСЛИ** для текущей записи установлен признак "Запрет расчета", то расчет для нее не производится, проверяется следующая запись;
2. **ЕСЛИ** для текущей записи выбран показатель эффективности со снятым признаком "Расчет при планировании" для Планового значения (см. *Примечание 1*), то рассчитывается Фактическое значение.
3. **ИНАЧЕ** рассчитывается Плановое значение показателя эффективности:
 - ✓ **Если** для текущей записи списка выбран показатель эффективности, для которого задана "Процедура для расчета планового значения показателя" (см. *Примечание 2*), то выполняется заданная процедура. После выполнения процедуры Плановое значение показателя записывается в текущую строку;
 - ✓ **Если** для текущей записи списка выбран показатель эффективности, для которого задана "Формула для расчета планового значения показателя" (см. *Примечание 2*), то по ней производится расчет Планового значения, которое затем записывается в текущую строку;
4. **ЕСЛИ** для текущей записи списка выбран показатель эффективности со снятым признаком "Расчет при планировании" для Фактического значения (см. *Примечание 1*), то расчет не производится, проверяется следующая запись списка.
5. **ИНАЧЕ** рассчитывается Фактическое значение показателя эффективности:
 - ✓ **Если** для текущей записи списка выбран показатель эффективности, для которого задана "Процедура для расчета фактического значения показателя" (см. *Примечание 2*), то выполняется заданная процедура. После выполнения процедуры Фактическое значение показателя переносится в текущую строку;

- ✓ **Если** для текущей записи списка выбран показатель эффективности, для которого задана "Формула для расчета фактического значения показателя" (см. Примечание 3), то по ней рассчитывается Фактическое значение и затем записывается текущую строку.

Примечание 1. Значение признака "Расчет при планировании" для выбранного показателя эффективности можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи списка и открыв редактор выбранного показателя эффективности (вкладки "План", "Факт").

Примечание 2. Процедура для расчета планового (фактического) значения показателя выбирается из словаря "Пользовательские процедуры". Ее значение можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи списка и открыв редактор выбранного показателя эффективности (вкладки "План", "Факт").

Примечание 3. Формула для расчета планового (фактического) показателя эффективности задается вручную. Ее можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи списка и открыв редактор выбранного показателя эффективности (вкладки "План", "Факт").

9.3. Функция «Утвердить»

Чтобы утвердить документ, необходимо выбрать команду **Утверждение | Утвердить** контекстного меню заголовка. В открывшемся диалоговом окне можно указать дату утверждения, либо согласиться с предложенной по умолчанию системной датой. После нажатия на кнопку ОК в поле "Утвержден" появится дата утверждения.

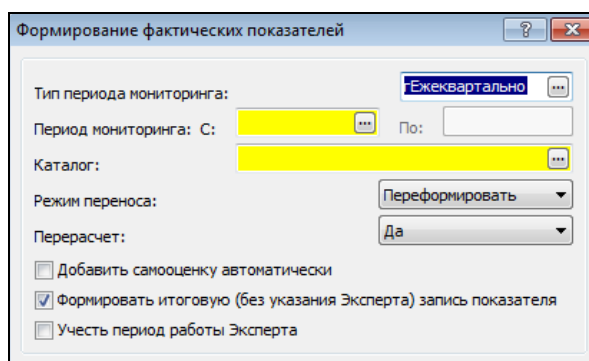
Операция удаления для утвержденного показателя недоступна. Утвержденный показатель нельзя редактировать.

Чтобы снять утверждение, необходимо выбрать команду **Утверждение | Снять утверждение** контекстного меню заголовка. После выполнения действия поле "Утвержден" очищается.

9.4. Функция «Сформировать фактические показатели»

Действие **Сформировать фактические показатели** выполняется для текущей записи либо для списка записей.

Параметры



- **Тип периода мониторинга** – инициализируется мнемокодом типа периода мониторинга, выбранного из одноименного словаря;
- **Период мониторинга: С... По** – "период мониторинга С" выбирается из одноименного словаря, при этом после выбора "периода" поле "По:" (всегда

закрытое для редактирования) заполняется автоматически значением поля "Дата окончания";

- **Каталог** – выбор из каталогов "Фактические показатели эффективности";
- **Режим переноса** может принимать одно из значений: Добавить, Добавить и обновить, Переформировать;
- **Перерасчет** может принимать одно из значений: Да, Нет, Только новые;
- **Добавить самооценку автоматически** - при выставленном признаке в момент формирования фактического показателя автоматически сформируется показатель, отражающий самооценку сотрудника. При этом в качестве эксперта в нем будет указан сам сотрудник, для которого производится оценка деятельности.
- **Формировать итоговую (без указания Эксперта) запись показателя** - при выставленном признаке в момент формирования фактического показателя автоматически сформируется основной показатель, фактическое значение для которого будет рассчитано на основании значений экспертных показателей. При этом эксперт в нем указан не будет (поле останется незаполненным).
- **Учесть период работы эксперта** - при выставленном признаке в момент формирования фактического показателя выполняется проверка на то, чтобы период для указанного сотрудника Дата приема – Дата увольнения входил в указанный период мониторинга фактического показателя. Если условие входимости не выполняется, то формирование для такого показателя не производится.

Алгоритм

1. Анализируются записи базового списка заголовка и остаются только те, для которых выполняется следующее условие: "тип периода мониторинга" = "тип периода мониторинга", заданный в параметрах действия; остальные записи не участвуют в формировании показателей.

2. Выполняется цикл по отобранным Индивидуальным показателям эффективности (ИПЭ):

- **Если** "Режим переноса" = *Переформировать*, то удаляются записи раздела "Фактические показатели эффективности", удовлетворяющие следующим условиям: Исполнения = Исполнение ИПЭ, Тип периода мониторинга = Тип периода мониторинга одной из записей списка ИПЭ, Период мониторинга = Период мониторинга из параметров формирования;
- **Если** таких записей нет, в раздел "Фактические показатели эффективности" добавляется новая запись со значениями полей из ИПЭ (кроме периода мониторинга, который берется из параметров формирования); добавляется связь ИПЭ со сформированным фактическим показателем;
- **Если** запись найдена, между ней и ИПЭ устанавливается связь;
- **Если** "Режим переноса" = *Добавить и обновить*, добавляется новая или обновляется старая запись, значения полей устанавливаются равными значениям аналогичных полей из ИПЭ. Если ранее была установлена связь между ФПЭ и ППЭ **или** ИПЭ, эта связь удаляется и устанавливается новая между ИПЭ и сформированным ФПЭ.

3. Если "Перерасчет" = *Да* **или** *Только новые* (при это запись фактического показателя новая) **и** у записи фактического показателя не установлен признак "Запрет расчета", то пересчитывается плановое значение показателя эффективности.
2. Если для показателя задан список экспертов, то на основании одной записи планового показателя формируем N+1 записей фактических показателей. N записей по экспертам и одну с пустой ссылкой (предполагается, что она обобщающая).

Также дополнительно смотрим спецификацию экспертов по подразделению. Если там задан эксперт и в группе для него задан текущий показатель, то эксперта так же включаем в список формируемых фактических показателей.

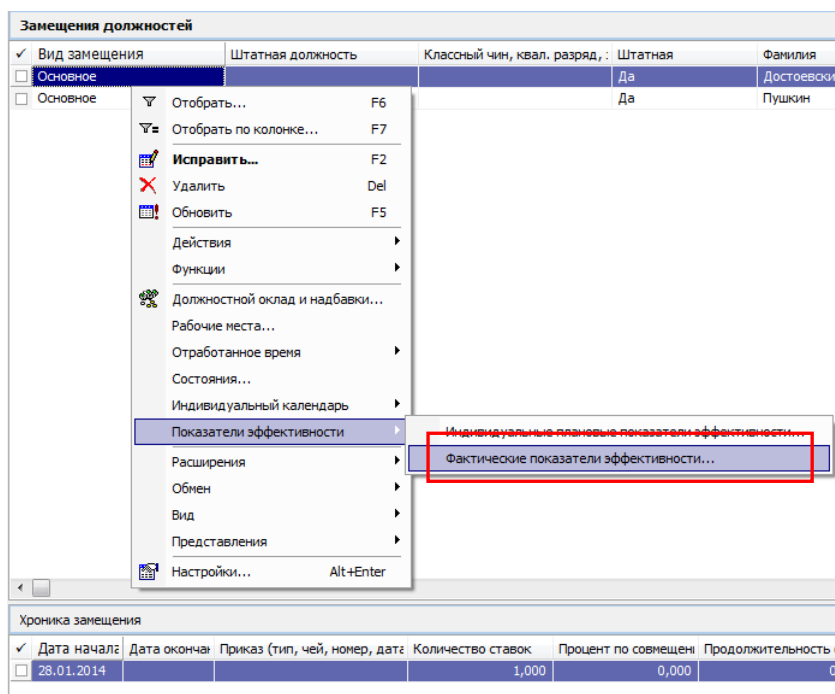
9.5. Альтернативное представление индивидуальных плановых показателей эффективности

Индивидуальные плановые показатели эффективности сотрудников имеют обязательную ссылку на исполнение сотрудником должности, и бывает удобно работать с ними не сплошным списком, а непосредственно из раздела Штат.

Поэтому реализован альтернативный доступ к данным раздела Фактические показатели эффективности сотрудников в виде спецификации исполнений.

При этом:

- При вызове раздела в виде спецификации отображаются только показатели, имеющие ссылку на текущее исполнение;
- При добавлении записи, в качестве исполнения используется текущее;
- При работе с формой редактирования изменение ссылки за исполнение запрещено.



10. Формирование фактических показателей эффективности

Раздел «**Фактические показатели эффективности**» отражает результаты проведения процесса мониторинга эффективности с детализацией до конкретного исполнения должности сотрудника. В нем хранятся сведения о достигнутых в конце периода мониторинга значениях показателей эффективности деятельности.

Фактические значения показателей, также как и плановые, могут вноситься в систему вручную или рассчитываться посредством формул и процедур.

Записи в данном разделе могут быть сформированы как вручную (выполнение действия **Добавить**), так и путем запуска функции «**Сформировать фактические показатели**» из раздела «**Плановые показатели эффективности**» или «**Индивидуальные плановые показатели эффективности**».

В случае формирования фактических показателей из плановых, параметры записи заполняются автоматически – переносятся из исходных записей разделов «**Плановые показатели эффективности**» или «**Индивидуальные показатели эффективности**». Однако, до момента утверждения фактических показателей, данные поля можно редактировать.

Исключение составляют поля:

- **Метод расчета выполнения плана** - значение в поле переносится из словаря «Показатели эффективности» и не доступно для редактирования;
- **Выполнение плана по показателю** - значение в поле рассчитывается автоматически по методу расчета, указанному в поле «Метод расчета выполнения плана». Расчет производится непосредственно в момент формирования/изменения сведений в полях, задействованных в расчете для конкретного метода.

Обратите внимание!

Описание алгоритмов для методов расчетов см. в разделе «Алгоритмы расчета выполнения плана по показателям» данной инструкции.

Фамилия	Период мониторинга	Показатель эффекти	Вес показателя	Плановое значение	Фактическое значе	Нижняя граница	Нижняя граница (коэф	Верхняя граница	Верхняя граница (коэффи
<input checked="" type="checkbox"/> Савина	01.01.2013-31.03.2013	КолвоПрослушГС	20	5 230,00	5 212,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<input type="checkbox"/> Савина	01.01.2013-31.03.2013	ГСпрошПрофОбуч	40	15,00	18,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<input type="checkbox"/> Савина	01.01.2013-31.03.2013	ПрГСпрошПереподг	40	25,00	26,00	0,00	0,00	0,00	0,00

!! Грид спецификации документа является редактируемым, что дает возможность задавать значения в полях документа, не вызывая форму редактирования записи.

10.1. Функция «Рассчитать показатели»

Действие **Рассчитать показатели** доступно из контекстного меню раздела и выполняется для текущей записи или для выделенного списка.

Действие доступно только для показателей в состоянии «*Не утвержден*» и «*Не закрыт*».

Алгоритм

Для выбранного списка производится проход по записям в порядке сортировки: Исполнение должности + Показатель эффективности. Порядковый номер.

Для каждой записи производится расчет:

1. **ЕСЛИ** для текущей записи установлен признак "Запрет расчета", то расчет для нее не производится, проверяется следующая запись;
2. **ЕСЛИ** для текущей записи выбран показатель эффективности со снятым признаком "Расчет по факту" для Планового значения (см. *Примечание 1*), то рассчитывается Фактическое значение.
3. **ИНАЧЕ** рассчитывается Плановое значение показателя эффективности:
 - ✓ **Если** для текущей записи выбран показатель эффективности, для которого задана "Процедура для расчета планового значения показателя" (см. *Примечание 2*), то выполняется заданная процедура. После выполнения процедуры Плановое значение показателя записывается в текущую строку;
 - ✓ **Если** для текущей записи выбран показатель эффективности, для которого задана "Формула для расчета планового значения показателя", то выполняется расчет по ней. После выполнения процедуры Плановое значение показателя записывается в текущую строку;
4. **ЕСЛИ** для текущей записи с выбран Показатель эффективности со снятым признаком "Расчет по факту" для Фактического значения (см. *Примечание 1*), то расчет не производится, проверяется следующая запись.
5. **ИНАЧЕ** рассчитывается "фактическое значение" показателя эффективности:
 - ✓ **Если** для текущей записи выбран показатель эффективности, для которого задана "Процедура для расчета фактического значения показателя" (см. *Примечание 2*), то выполняется заданная процедура. После выполнения процедуры Фактическое значение показателя переносится в текущую строку;
 - ✓ **Если** для текущей записи выбран показатель эффективности, для которого задана "Формула для расчета фактического значения показателя" (см. *Примечание 3*), то по ней рассчитывается Фактическое значение и переносится в текущую строку.

Примечание 1. Значение признака "Расчет при планировании" для выбранного показателя эффективности можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи и открыв редактор выбранного "показателя эффективности" (вкладки "План", "Факт").

Примечание 2. Процедура для расчета Планового и Фактического значения показателя выбирается из словаря «Пользовательские процедуры». Её значение можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи и открыв редактор выбранного показателя эффективности (вкладки "План", "Факт").

Примечание 3. Формула для расчета Планового и Фактического показателя эффективности задается вручную. Её можно посмотреть, вызвав словарь "Показатели эффективности" из формы редактирования текущей записи и открыв редактор выбранного "показателя эффективности" (вкладки "План", "Факт").

10.2. Функция «Утвердить»

Чтобы утвердить документ, необходимо выбрать команду **Утверждение | Утвердить** контекстного меню. В открывшемся диалоговом окне можно указать дату утверждения либо согласиться с предложенной по умолчанию системной датой. После нажатия на кнопку ОК в поле "Утвержден" появится дата утверждения.

Операции редактирования, удаления и закрытия для утвержденного показателя недоступны.

Чтобы снять утверждение, необходимо выбрать команду **Утверждение | Снять утверждение** контекстного меню заголовка. После выполнения действия поле "Утвержден" очищается.

10.2. Функция «Закрыть»

Для того, чтобы показатель стал недоступным при выполнении всех функций, предусмотренных в разделе, в контекстном меню необходимо выбрать действие **Закрытие | Закрыть**. В открывшемся диалоговом окне можно указать дату закрытия, либо согласиться с предложенной по умолчанию системной датой. После нажатия на кнопку ОК в поле "Утвержден" появится дата закрытия.

Для закрытого показателя недоступны операции:

- редактирования и удаления;
- утверждения;
- формирования итогового показателя;
- расчета показателей;
- формирования приказа на выплату.

Чтобы открыть запись, необходимо выбрать команду **Закрытие | Открыть** контекстного меню заголовка. После выполнения действия поле "Утвержден" очищается.

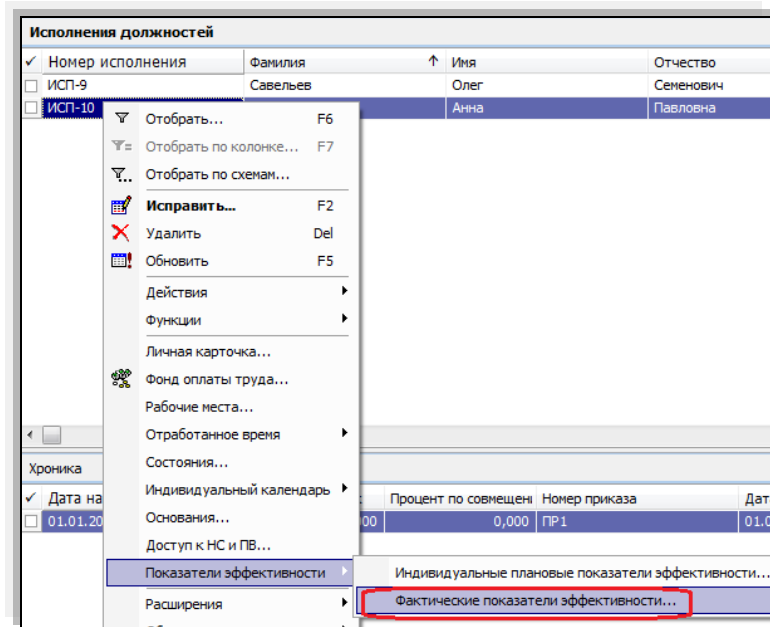
10.3. Функция «Сформировать итоговые показатели»

Алгоритмы расчета итогов описаны в разделе «11.2. Итоги выполнения плана по всем показателям сотрудника».

10.4. Альтернативное представление фактических показателей эффективности

Фактические показатели эффективности сотрудников имеют обязательную ссылку на исполнение сотрудником должности и бывает удобно работать с ними не сплошным списком, а непосредственно из раздела Штат.

Поэтому реализован альтернативный доступ к данным раздела Фактические показатели эффективности сотрудников в виде спецификации исполнений.



При этом:

- При вызове раздела в виде спецификации отображаются только показатели, имеющие ссылку на текущее исполнение;
- При добавлении записи, в качестве исполнения используется текущее;
- При работе с формой редактирования изменение ссылки на исполнение запрещено.

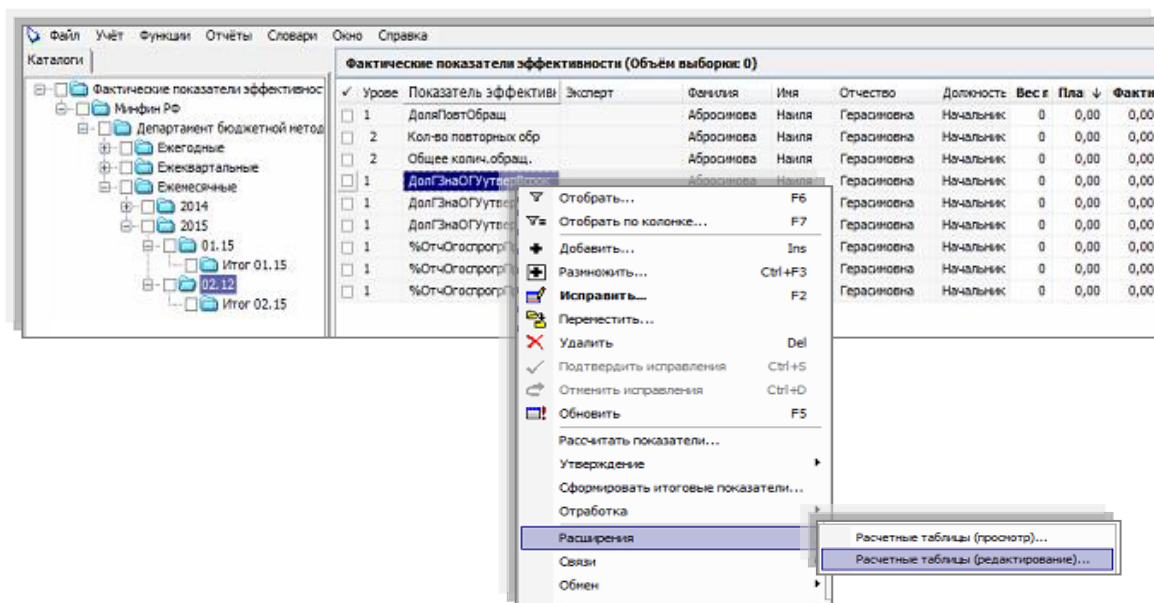
10.5. Формирование данных с использование расчетных таблиц

Расчетная таблица представляет собой заранее подготовленный файл, содержащий определенный срез данных, большей частью числовых, которые подлежат заполнению и при сохранении передаются в соответствующие разделы и поля системы Парус.

Цель разработки расчетных таблиц - упрощение процесса ввода данных.

В приложении реализована расчетная таблица “Карта результативности” для формирования данных раздела “Фактические показатели эффективности”.

Вызов расчетной таблицы осуществляется из раздела “Фактические показатели эффективности”. Отчет формируется по пункту контекстного меню Расширения/Расчетные таблицы (редактирование) или Расчетные таблицы (просмотр):



В режиме Расчетные таблицы (редактирование) предоставляется возможность редактирования, сохранения и передачи в систему Парус данных.

В режиме Расчетные таблицы (просмотр) сформированный отчет не доступен для редактирования.

Таблица формируется по выделенной или текущей записи. При этом в отчете формируются все показатели выбранного исполнения, тип периода мониторинга, период мониторинга и метод расчета выполнения плана по показателю которых совпадают с теми, что указаны в выделенной или текущей записи.

В отчете для редактирования доступны следующие колонки (редактируемые ячейки выделены салатовым цветом):

1. Нижняя граница (не менее);
2. Нижняя граница (коэффициент);
3. Плановое значение;
4. Верхняя граница (не более);
5. Верхняя граница (коэффициент);
6. Фактическое значение;
7. Вес показателя.

Указанные в ячейках значения после сохранения файла переносятся в соответствующие поля раздела «Фактические показатели эффективности».

Если в перечне есть показатели с признаком «Утвержден», то сформированные значения будут недоступны для редактирования.

Карта результативности												
Дата формирования документа	20 01 2015											
Тип периода мониторинга	ежемесячно											
Период мониторинга	01.02.2015 - 28.02.2015											
Принадлежность	Минфин РФ											
Подразделение	отдел методологии финансового обеспечения и оказания											
Замещение	Абросимова Наиля Герасимовна [МФ-5]											
Штатная должность	начальник											
Метод расчета выполнения плана	Процент											
Должность руководителя подразделения												
ФИО руководителя подразделения												
Цели и задачи верхнего уровня	Индивидуальные цели	Уровень иерархии	Показатель (наименование)	Утверждено	Нижняя граница (не менее)	Нижняя граница (коэффициент)	Плановое значение	Верхняя граница (не более)	Верхняя граница (коэффициент)	Фактическое значение	Вес показателя	Выполнение плана по показателю
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
КонтрФинГоспрограмм	КонтрФинГоспрограмм	1	Доля (%) отчетов и докладов о финансовом обеспечении реализации государственных программ, представленных в Правительство Российской Федерации в установленные сроки (в %)		0,00	0,00	90,00	0,00	0,00	60,00	40	0,00
КонтрФинГоспрограмм	КонтрФинГоспрограмм	1	Доля (%) отчетов и докладов о финансовом обеспечении реализации государственных программ, представленных в Правительство Российской Федерации в установленные сроки (в %)		0,00	0,00	80,00	0,00	0,00	85,00	20	0,00
КонтрФинГоспрограмм	КонтрФинГоспрограмм	1	Доля (%) отчетов и докладов о финансовом обеспечении реализации государственных программ, представленных в Правительство Российской Федерации в установленные сроки (в %)	20 01 2015	0,00	0,00	90,00	0,00	0,00	40,00	30	0,00
Повыш/довлГраждан	Работа с обращениями	1	Доля повторных обращений граждан по одному инциденту от общего кол-ва обращений		0,00	0,00	0,80	0,00	0,00	0,00	10	0,00
Повыш/довлГраждан	Работа с обращениями	2	Количество повторных обращений		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00
Повыш/довлГраждан	Работа с обращениями	2	Общее количество обращений		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00
РазвКонкурсПриОГУ	РазвКонкурсПриОГУ	1	Доля государственных заданий на оказание государственных услуг, согласованных и утвержденных в установленные сроки (в %)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00
РазвКонкурсПриОГУ	РазвКонкурсПриОГУ	1	Доля государственных заданий на оказание государственных услуг, согласованных и утвержденных в установленные сроки (в %)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00
РазвКонкурсПриОГУ	РазвКонкурсПриОГУ	1	Доля государственных заданий на оказание государственных услуг, согласованных и утвержденных в установленные сроки (в %)	20 01 2015	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00
Итого:											100	0,00

Ячейки «Должность руководителя подразделения» и «ФИО руководителя подразделения» не заполняются (будет доработано в релизах 2015 г.)

Обратите внимание!

Расчетная таблица требует предварительной загрузки через приложение Администратор (Файл-Экспорт/Импорт – Предопределенный импорт).

Файл для загрузки доступен на ftp:

ftp://ftp.parus.com/master_disk/PARUS_8/БЮДЖЕТ/Парус_8_5_6_1_2014_12_24/SERVICE/Управляемые_разделы/СТВ-СК.prf.

11. Подведение итогов мониторинга

В системе предусмотрена возможность визуализации итогов:

- выполнения плана сотрудником по каждому показателю за определенный период мониторинга;
- выполнение плана сотрудником по всем его показателям за определенный период мониторинга.

11.1. Итоги выполнения плана по каждому показателю

Для отображения **итогов выполнения плана по каждому показателю** на форме редактирования фактического показателя в разделе «Фактические показатели» предусмотрено поле «Выполнения плана по показателю»:

The screenshot shows a software interface for editing efficiency indicators. The window title is 'Фактические показатели эффективности'. The form includes fields for 'Принадлежность' (Ministry of Transport), 'Замещение' (Position), 'ФИО' (Name: Харланов Геннадий Максимович), 'Тип периода мониторинга' (Quarterly), 'Период мониторинга' (01.01.2014 to 31.03.2014), 'Показатель эффективности' (Efficiency Indicator: ВыпПланПоказОтделен), 'Шкала' (Scale), 'Вес показателя' (Weight: 50), 'Нижняя граница' (Lower limit: 0,00), 'Верхняя граница' (Upper limit: 0,00), 'Плановое значение' (Planned value: 25,00), 'Фактическое значение' (Actual value: 30,00), and 'Метод расчета выполнения плана' (Calculation method: Процент). The 'Выполнение плана по показателю' field is highlighted with a red box and shows the value 60,00.

Для расчета указанного значения предусмотрены следующие методы расчета (в скобках обозначены соответствующие наименования в поле «Метод расчета выполнения плана»):

1. Если в итоге необходимо получить процент выполнения плана с учетом веса показателя, то необходимо выбрать режим «**Процент**»;
2. Если оценка эффективности производится не в процентах, а в коэффициентах с учетом веса показателя, то необходимо использовать режим «**Коэффициент выполнения плана**»;
3. Если необходимо рассчитать процент с учетом пороговых значений показателя, то используется режим «**Процент выполнения плана с учетом границ**» (при расчете помимо веса показателя будут так же учтены верхняя и нижняя граница и соответствующие им коэффициенты, установленные для показателя).
4. Если требуется рассчитать коэффициент с учетом пороговых значений, то используется режим «**Коэффициент выполнения плана с учетом границ**» (при расчете помимо веса показателя будут так же учтены верхняя и нижняя

граница и соответствующие им коэффициенты, установленные для показателя).

5. Если требуется определить количество баллов, набранных сотрудником в зависимости от критериев оценки, заданной в виде шкалы (к примеру, выполнение плана по показателю от 80% до 90% - 3 балла, от 90% до 95% - 4 балла, от 95% - 5 баллов) – используется режим **“Баллы”**

Метод расчета задается на этапе формирования словарного раздела «Показатели эффективности» в поле «Метод расчета выполнения плана». На форме редактирования фактического показателя данное поле – справочное и редактированию не подлежит.

Алгоритмы расчета

1. Процент исполнения плана с учетом веса показателя:

Процент исполнения плана с учетом веса показателя

$$= \text{Процент} * \text{Вес показателя} / 100$$

где:

Вес показателя – вес показателя в системе, % (указывается в поле «Вес»)

Процент – определяется по одному из следующих алгоритмов, %:

Если вид показателя **булевый**, то

- Если динамика для показателя определяется **по увеличению** (то есть, чем больше, тем лучше), то:

если Фактическое значение \geq Планового значения, то **Процент = 100**

иначе **Процент = 0**

- Если динамика для показателя определяется **по уменьшению** (то есть, чем меньше, тем лучше), то:

если Плановое значение \geq Фактического значения, то **Процент = 100**

иначе **Процент = 0**

Если вид показателя **не булевый**, то

- Если динамика для показателя определяется **по увеличению** (то есть, чем больше, тем лучше), то:

если Плановое значение = Фактическое значение, то **Процент=100**,

если Плановое значение = 0, то **Процент=100**,

иначе **Процент = (Фактическое значение/ Плановое значение) * 100**

- Если динамика для показателя определяется **по уменьшению** (то есть, чем меньше, тем лучше), то:

если Плановое значение = Фактическое значение, то **Процент=100**,

если Фактическое значение=0, то **Процент = Плановое значение*100**,

иначе **Процент = (Плановое значение/ Фактическое значение)*100**.

2. Коэффициента исполнения плана с учетом веса показателя:

Коэффициент исполнения плана с учетом веса показателя =

$$\text{Процент исполнения плана с учетом веса показателя} / 100$$

3. Коэффициент исполнения плана с учетом границ и веса показателя:

$$\text{Коэффициент исполнения плана с учетом веса показателя и границ} = (\text{Коэффициент} * \text{Вес показателя}) / 100$$

где:

Вес показателя – вес показателя в системе, % (указывается в поле «Вес»)

Коэффициент – определяется по одному из следующих алгоритмов:

Если вид показателя **булевый**, то:

Если Фактическое значение \neq Плановое значение, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение = Плановое значение, то Коэффициент = 1

Если вид показателя **не булевый**, то:

- Если Нижняя граница не равно 0 (задана) и Верхняя граница не равна 0 (задана), то:

Если динамика для показателя определяется по увеличению, то:

Если Фактическое значение < Нижняя граница или Фактическое значение > Верхняя граница, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \geq Нижняя граница И Фактическое значение < Плановое значение, то Коэффициент = Коэффициент нижней границы

Если Фактическое значение \leq Верхняя граница И Фактическое значение > Плановое значение, то Коэффициент = Коэффициент верхней границы

Если Фактическое значение = Плановому значению, то Коэффициент = 1

Если динамика для показателя определяется по уменьшению, то:

Если Фактическое значение > Нижняя граница или Фактическое значение < Верхняя граница, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \leq Нижняя граница И Фактическое значение > Плановое значение, то Коэффициент = Коэффициент нижней границы

Если Фактическое значение \geq Верхней границы И Фактическое значение < Планового значения, то Коэффициент = Коэффициент верхней границы

Если Фактическое значение = Плановому значению, то Коэффициент = 1

- Если Нижняя граница = 0 (не задана) и Верхняя граница не равна нулю (задана), то:

Если динамика для показателя определяется по увеличению, то:

Если Фактическое значение < Плановое значение или Фактическое значение > Верхняя граница, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \leq Верхняя граница И Фактическое значение > Плановое значение, то Коэффициент = Коэффициент верхней границы

Если Фактическое значение = Плановому значению, то Коэффициент = 1

Если динамика для показателя определяется по уменьшению, то:

Если Фактическое значение > Плановое значение или Фактическое значение < Верхняя граница, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \geq Верхняя граница И Фактическое значение $<$ Плановое значение, то Коэффициент = Коэффициент верхней границы

Если Фактическое значение = Плановому значению, то Коэффициент = 1

- Если Нижняя граница не равна нулю (задана) и Верхняя граница равна нулю (не задана), то:

Если динамика для показателя определяется по увеличению, то:

Если Фактическое значение $<$ Нижняя граница, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \geq Нижняя граница И Фактическое значение $<$ Плановое значение, то Коэффициент = Коэффициент нижней границы

Если Фактическое значение \geq Плановому значению, то Коэффициент = 1

Если динамика для показателя определяется по уменьшению, то:

Если Фактическое значение $>$ Нижняя граница, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \leq Нижняя граница И Фактическое значение $>$ Плановое значение, то Коэффициент = Коэффициент нижней границы

Если Фактическое значение \leq Плановое значение, то Коэффициент = 1

- Если Нижняя граница равна нулю (не задана) и Верхняя граница равна нулю (не задана), то:

Если динамика для показателя определяется по увеличению, то:

Если Фактическое значение $<$ Плановое значение, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \geq Плановое значение, то Коэффициент = 1

Если динамика для показателя определяется по уменьшению, то:

Если Фактическое значение $>$ Плановое значение, то Коэффициент = 0

Если Фактическое значение \leq Плановому значению, то Коэффициент = 1

4. Процент исполнения плана с учетом границ и веса показателя:

<p>Процент исполнения плана с учетом границ и веса показателя = Коэффициент исполнения плана с учетом границ * Вес показателя в системе</p>

5. Баллы

Обратите внимание!

Расчет выполнения плана по данному методу доступен начиная с релизов 2015 г.

Если, в качестве метода расчета показателя выбран метод – Баллы, то при расчете значения производится поиск действующей редакции шкалы, указанной в поле «Шкала» фактического показателя.

Действующая редакция шкалы - та, у которой дата редакции меньше или равна дате «Период мониторинга. По...», заданной в показателе, по которому производится расчет. Рассматривается редакция с наибольшей датой.

Производится сравнение фактического значения показателя с заданными в шкале критериями и определяется соответствующее количество баллов, которое и переносится в поле «Выполнение плана по показателю».

Предполагается, что пара в шкале задается исходя из логики:

Значение показателя, начиная с X : Количество баллов по показателю Y

Примеры задания шкал:

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально

Шкалы
Редакции шкалы: ВыполПланПоказ

✓ Дата начала ↑
01.01.2014

Состав шкалы

✓ Номер ↑	Условие	Значение
<input type="checkbox"/> 1	0	0
<input type="checkbox"/> 2	95	1
<input type="checkbox"/> 3	100	3

Шкалы
Редакции шкалы: Обоснованные ж...

✓ Дата начала ↑
01.01.2014

Состав шкалы

✓ Номер ↑	Условие	Значение
<input type="checkbox"/> 1	0	1
<input type="checkbox"/> 2	1	0

Производится сравнение фактического значения показателя с заданными в шкале критериями и определяется соответствующее количество баллов, которое и переносится в поле «Выполнение плана по показателю».

Возможны случаи, когда для одного и того же показателя предусмотрены разные шкалы, назначаемые, к примеру, в зависимости от подразделения, в котором работает сотрудник, или от исполняемой им штатной должности. Для настройке таких случаев в словаре «Шкалы» предусмотрена возможность задания не только самих шкал, по которым напрямую определяется количество набранных баллов, но и правил поиска нужных шкал, в зависимости от различных условий.

Рассмотрим порядок настройки на примере показателя «Оперативная активность», который:

- для должности заведующего отделением имеет следующие критерии:

Критерий	Баллы
70% и более	+2
от 50% до 70%	+1
Менее 50%	0

- для должности врача-хирурга имеет следующие критерии:

Критерий	Баллы
60% и более	+2
от 45% до 60%	+1
Менее 45%	0

В этом случае в словаре «Шкалы» необходимо будет иметь три шкалы:

Шкалы (Объём выборки: 3)	
✓ Мнемокод	Наименование
<input type="checkbox"/> ПравилоОперАктив	***Оперативная активность
<input type="checkbox"/> Оперативная актив 1	Оперативная активность 1
<input type="checkbox"/> Оперативная актив 2	Оперативная активность 2

1. Шкала для должности заведующего отделением (Оперативная активность 1):

Шкалы (Объём выборки: 3)	
✓ Наименование	
<input type="checkbox"/> ***Оперативная активность	
<input type="checkbox"/> Оперативная активность 1	
<input type="checkbox"/> Оперативн	
Шкалы	
Редакции шкалы: Оперативная актив 1	
✓ Дата начала	↑
<input type="checkbox"/> 01.01.2012	
Состав шкалы	
✓ Номер	↑ Условие Значение
<input type="checkbox"/> 1	0 0
<input type="checkbox"/> 2	50 1
<input type="checkbox"/> 3	70 2

2. Шкала для должности врача-хирурга (Оперативная активность 2);

Шкалы (Объём выборки: 3)	
✓ Наименование	
<input type="checkbox"/> ***Оперативная активность	
<input type="checkbox"/> Оперативная активность 1	
<input type="checkbox"/> Оперативная активность 2	
Шкалы	
Редакции шкалы: Оперативная актив 2	
✓ Дата начала	↑
<input type="checkbox"/> 01.01.2012	
Состав шкалы	
✓ Номер	↑ Условие Значение
<input type="checkbox"/> 1	0 0
<input type="checkbox"/> 2	45 1
<input type="checkbox"/> 3	60 2

3. Шкала, представляющая из себя правило определения шкалы в зависимости от заданных в ней условий.

Для такого типа шкал (представляющих из себя правило) в наименовании в обязательном порядке указывается метка «***».

В составе шкалы указывается:

- в поле «Условие» - используются перечень условий срабатывания для функций контроля исполнений:

PC() – категория сотрудника;

CP() – должность;

SC() – состав затрат;

PT() – вид исполнения;

GRDP() – группа подразделений;

GRCP() – группа должностей;

GRDPI() – группа подразделений с учетом иерархии.

Подробное описание алгоритма работы функций представлено в электронной справочной системе к программному продукту - раздел «Функции контроля: Условия срабатывания».

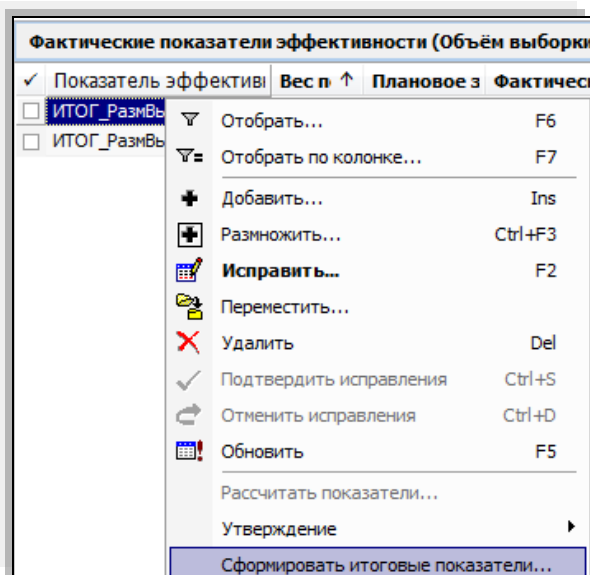
- в поле «Значение» - указывается мнемокод Шкалы, которая должна быть использована для определения количества полученных баллов для данного условия.

Номер	Условие	Значение
1	CP(Зав.структ.подразд')	Оперативная актив 1
2	CP(Врач-хирург')	Оперативная актив 2

В самом показателе эффективности (словарь «Показатели эффективности», поле «Шкала») необходимо задать ссылку на правило определения шкалы:

11.2. Итоги выполнения плана по всем показателям сотрудника

Для оценки эффективности деятельности сотрудника в периоде мониторинга по всем его показателям, в разделе “Фактические показатели эффективности” предусмотрено специальное действие “Сформировать итоговые показатели”, в результате выполнения которого формируется дополнительный показатель эффективности, содержащий итоговое значение выполнения плана:



Действие выполняется для текущей записи либо для списка. Если не отмечен ни один показатель, то обрабатывается текущий.

Отмеченные для обработки показатели группируются по следующим параметрам:

- Принадлежность;
- Исполнение;
- Тип периода мониторинга + период «с»- «по»;
- Метод расчета выполнения плана.

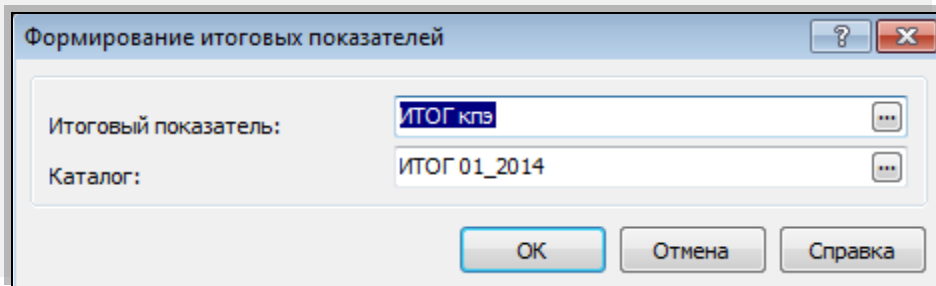
Для каждой полученной группы формируется один общий показатель с признаком "Итоговый".

В сформированном показателе не заполняются и закрываются от редактирования следующие поля: "Показатель эффективности", "Вес показателя", "Нижняя граница", "Нижняя граница (коэффициент)", "Верхняя граница", "Верхняя граница (коэффициент)", "Плановое значение", признак "Запрет расчета" (установлен).

Параметры функции:

- **Итоговый показатель** – необходимо выбрать показатель эффективности из словаря “Показатели эффективности”, который будет содержать в себе рассчитанные итоговые значения (для выбора доступны только записи с установленным чекером «Итоговый» - доступно начиная с релизов 2015 г.);

- **Каталог** – необходимо выбрать каталог, в котором будут храниться сформированные итоговые показатели;



Дополнительно для метода расчета *“Баллы”* учитываются параметры системы для раздела «Фактические показатели эффективности»:

Номер	Код	Наименование	Значение настройки	Способ формирования	
<input type="checkbox"/>	1 525	KPIFactIndicators_Coef	Номер коэффициента	1	Вручную
<input type="checkbox"/>	1 524	KPIFactIndicators_Gr	Стоимость балла	Стоимость_балла	Словарь
<input type="checkbox"/>	1 523	KPIFactIndicators_Sum	Сумма стимулирующих выплат	Фонд_стимулирования	Словарь

- *Сумма стимулирующих выплат* – необходимо указать ссылку на позицию словаря «Коэффициенты индексации», в которой указывается сумма фонда стимулирования;

- *Стоимость балла* - необходимо указать ссылку на позицию словаря «Коэффициенты индексации», в которой указывается стоимость одного балла;

- *Номер коэффициента* – необходимо указать значение поля «Номер» записи в спецификации “Коэффициенты” словаря “Списки должностей”, в которой задается повышающий коэффициент.

При расчете итогового показателя эффективности по сотруднику используется один из режимов (задается у показателя, используемого в качестве итогового, в словаре “Показатели эффективности” в поле “Метод расчета выполнения плана”):

1. Если в итоге необходимо получить процент выполнения плана, то необходимо выбрать режим **«Процент»** (при расчете учитываются значения весов показателей из поля “Вес”);
2. Если оценка эффективности производится не в процентах, а в коэффициентах, то необходимо использовать режим **«Коэффициент выполнения плана»** (при расчете учитываются значения весов показателей из поля “Вес”);
3. Если необходимо рассчитать процент с учетом пороговых значений показателя, то используется режим **«Процент выполнения плана с учетом границ»** (при расчете помимо весов показателей будут так же учтены верхние и нижние границы и соответствующие им коэффициенты, установленные для показателей).
4. Если требуется рассчитать коэффициент с учетом пороговых значений, то используется режим **«Коэффициент выполнения плана с учетом границ»** (при расчете помимо весов показателей будут так же учтены верхние и нижние границы и соответствующие им коэффициенты, установленные для показателей).
5. Если требуется определить количество баллов, набранных сотрудником в зависимости от критериев оценки, заданной в виде шкалы (к примеру, выполнение плана по показателю от 80% до 90% - 3 балла, от 90% до 95% - 4 балла, от 95% - 5 баллов) – используется режим **“Баллы”**. Кроме этого, при использовании данного метода производится расчет суммы к выплате по алгоритму, описание которого приведено ниже. Расчет по данному методу доступен начиная с релизов 2015 г.

Для методов «Процент», «Процент с учетом границ», «Коэффициент» и «Коэффициент с учетом границ» одинаковое рассчитанное значение сформируется как в поле «Выполнение плана по показателю» так и в поле «Фактическое значение».

Фактические показатели эффективности						
Фактические показатели эффективности (Объем выборки: 2)						
Показатель эфф:	Вес п ↑	Плановое з	Фактическое з	Выполнение плана по показателю	Шкала	Метод расч
<input type="checkbox"/> ИТОГ клз	0	0,00	100,00	100,00		Процент
<input type="checkbox"/> КПЭ №2	100	61,00	80,00	131,15		Процент

Для метода «Баллы» в поле «Фактическое значение» формируется рассчитанное значение суммы к выплате, а в поле «Выполнение плана по показателю» – количество набранных баллов.

Фактические показатели эффективности						
Фактические показатели эффективности (Объем выборки: 2)						
Показатель эфф:	Вес п ↑	Плановое з	Фактическое з	Выполнение плана	Метод расч	Верхняя границ
<input type="checkbox"/> ИТОГ_РазмВыплатБаллы	0	0,00	15 000,00	1,00	Баллы	10,00
<input type="checkbox"/> ИТОГ_РазмВыплатБаллы	0	0,00	105 000,00	7,00	Баллы	10,00

Для итогового показателя может быть задано **ограничение** в виде максимального значения (к примеру, выполнения плана не может быть более 100%). Для этого в словаре «Показатели эффективности», для показателя, используемого в качестве итогового необходимо указать значение в параметре «Верхняя граница (не более)».

Если полученное в результате расчета значение итогового показателя превышает то, что задано в указанном выше параметре, то в поле «Выполнение плана по показателю» будет сформировано значение равное тому, что задано в поле «Верхняя граница (не более)» (начиная с релизов 2015 г.):

Редактор - Показатели эффективности

Родитель в иерархии: []

Порядковый номер: 1234567905

Мнемокод: ИТОГ клз

Наименование: ИТОГ клз

Вид показателя:

Единица измерения:

Тип показателя:

Цели и задачи:

Шкала:

Вес показателя: 0

Нижняя граница (не менее): 0,00

Нижняя граница (коэффициент): 0,00

Верхняя граница (не более): 100,00

Верхняя граница (коэффициент): 0,00

Учитывать положительную динамику: []

Метод расчета выполнения плана: Процент

Фактические показатели эффективности						
Фактические показатели эффективности (Объем выборки: 2)						
Показатель эфф:	Вес п ↑	Плановое з	Фактическое з	Выполнение плана по показателю	Шкала	Метод расч
<input type="checkbox"/> ИТОГ клз	0	0,00	100,00	100,00		Процент
<input type="checkbox"/> КПЭ №2	100	61,00	80,00	131,15		Процент

Алгоритм расчета

Алгоритмы расчета для методов Процент, Процент с учетом границ, Коэффициент и Коэффициент с учетом границ аналогичны тем, что используются при расчете значения поля «Выполнение плана по показателю» (раздел «11.1. Итоги выполнения плана по каждому показателю»), только при расчете берется сумма значений всех показателей сотрудника.

1. Процент исполнения плана с учетом веса показателя (по сотруднику):

$$\text{Процент исполнения плана с учетом веса показателя (по сотруднику)} = \text{Процент исполнения плана с учетом веса показателя}_1 + \dots + \text{Процент исполнения плана с учетом веса показателя}_n$$

где,

n – количество показателей эффективности сотрудника в периоде мониторинга;

Процент исполнения плана с учетом веса показателя_n – процент исполнения плана по конкретному показателю (порядок расчета описан в п.11.1 данных методических рекомендаций).

2. Коэффициент исполнения плана с учетом веса показателя (по сотруднику):

$$\text{Коэффициент исполнения плана с учетом веса показателя (по сотруднику)} = \text{Коэффициент исполнения плана с учетом веса показателя}_1 + \dots + \text{Коэффициент исполнения плана с учетом веса показателя}_n$$

где,

n – количество показателей эффективности сотрудника в периоде мониторинга;

Коэффициент исполнения плана с учетом веса показателя_n – коэффициент исполнения плана по конкретному показателю (порядок расчета описан в п.11.1 данных методических рекомендаций).

3. Процент исполнения плана с учетом границ и веса показателя (по сотруднику):

$$\text{Процент исполнения плана с учетом границ и веса показателя (по сотруднику)} = \text{Процент исполнения плана с учетом границ и веса показателя}_1 + \dots + \text{Процент исполнения плана с учетом границ и веса показателя}_n$$

где,

n – количество показателей эффективности сотрудника в периоде мониторинга;

Процент исполнения плана с учетом границ и веса показателя_n – процент исполнения плана по конкретному показателю (порядок расчета описан в п.11.1 данных методических рекомендаций).

4. Коэффициент исполнения плана с учетом границ и веса показателя (по сотруднику):

Коэффициент исполнения плана с учетом границ и веса показателя (по сотруднику) =

Коэффициент исполнения плана с учетом границ и веса показателя₁ + ... + Коэффициент исполнения плана с учетом границ и веса показателя_n

где,

n – количество показателей эффективности сотрудника в периоде мониторинга;

Коэффициент исполнения плана с учетом границ и веса показателя_n – коэффициент исполнения плана по конкретному показателю (порядок расчета описан в п.11.1 данных методических рекомендаций).

5. Баллы: (расчет доступен начиная с релизов 2015 г.)

Основанием для реализации расчета итогового показателя по методу «Баллы» послужили методические рекомендации Минздрава России «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» (Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421).

В методике предлагается механизм распределения стимулирующих выплат работникам основанный на балльной оценке.

Для метода «Баллы» производится расчет двух значений:

1. Количество набранных сотрудником баллов по всем его показателям в периоде мониторинга

Рассчитанное значение формируется в поле “Выполнение плана по показателю” показателя, используемого в качестве итогового.

Формула, по которой производится расчет значения:

Количество баллов, набранное сотрудником =

Количество баллов по показателю₁ + ... + Количество баллов по показателю_n

где,

n – количество показателей эффективности сотрудника в периоде мониторинга;

Количество баллов по показателю_n – количество баллов, набранное сотрудником по конкретному показателю (порядок расчета описан в п.11.1 данных методических рекомендаций).

2. Сумма выплаты по итогам проведения оценки эффективности в периоде мониторинга

Рассчитанное значение формируется в поле “Фактическое значение” показателя, используемого в качестве итогового (впоследствии по ней может быть сформирован приказ о выплате).

Формула, по которой производится расчет значения:

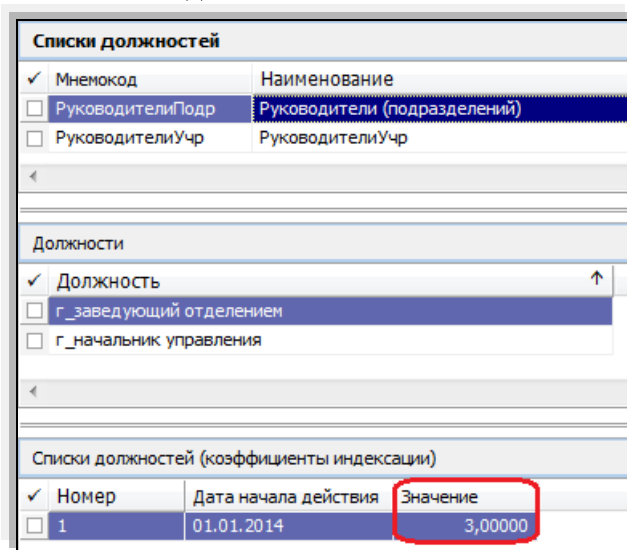
$$\text{Сумма выплаты} = \text{Стоимость балла} * \text{Количество баллов, набранных сотрудником} * \text{Повышающий коэффициент}$$

где,

Количество баллов, набранное сотрудником – рассчитанное значение, которое будет сформировано в поле «Выполнение плана по показателю» по формуле из п.1;

Повышающий коэффициент – задается в словаре “Списки должностей” для конкретного списка в спецификации “Коэффициенты индексации”. Коэффициент необходимо задавать для каждого списка под одинаковым номером. Этот номер затем указывается на форме параметров расчета итогового показателя (по нему определяется запись с нужным значением коэффициента).

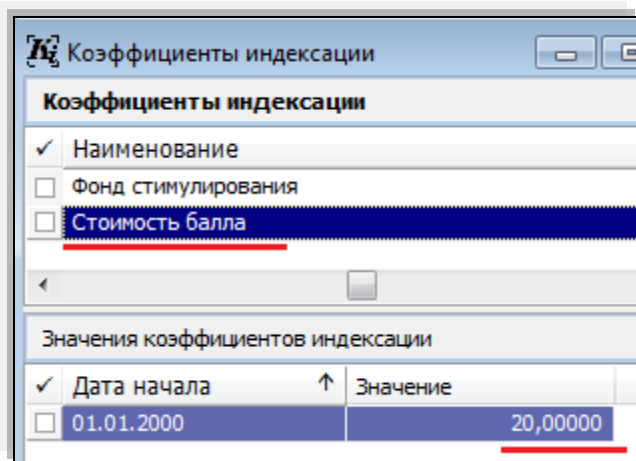
Если должность входит в несколько списков, то используются данные первой по алфавиту записи списка должностей.



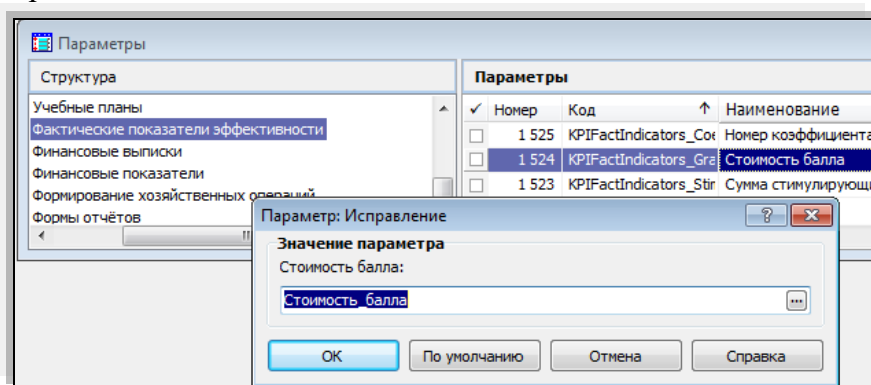
Стоимость одного балла.

Для определения стоимости балла предусмотрено 2 варианта:

1) **Стоимость балла**, задается в словаре «Коэффициенты индексации» с указанием периода действия:



- в этом случае ссылка на данную позицию словаря должна быть указана в параметре системы «Стоимость балла»:

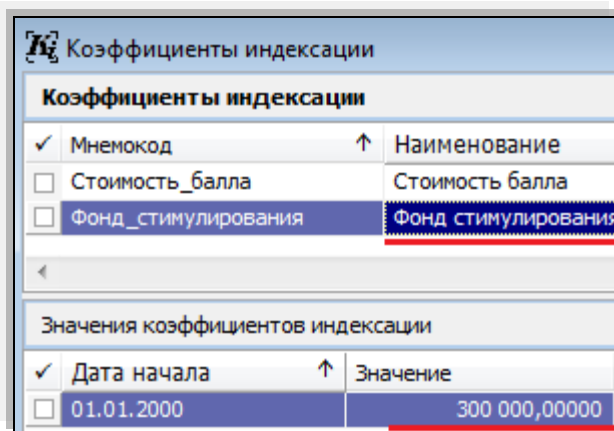


2) **Стоимость балла** рассчитывается автоматически исходя из заданного фонда стимулирования по следующей формуле:

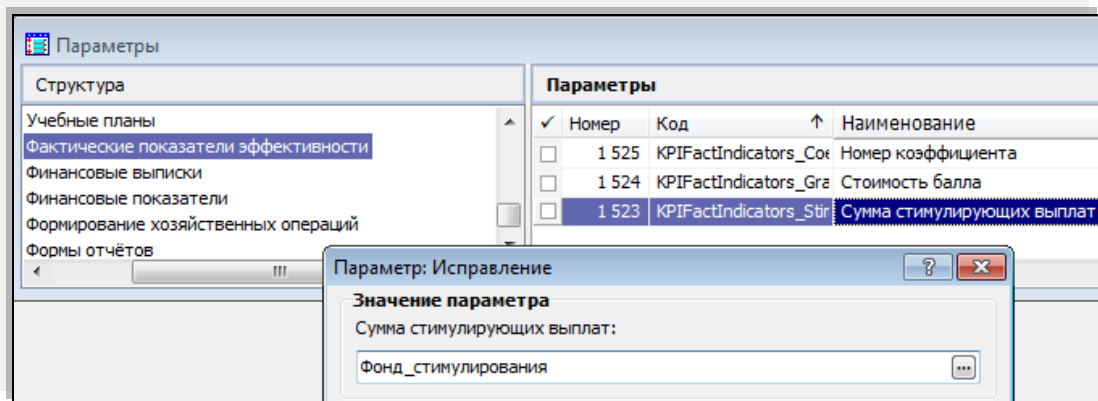
$$\text{Стоимость балла} = \text{ФС} / (\text{Кол-во баллов}_{\text{max}} * (\text{Коэффициент}_1 * N_1 + \dots + \text{Коэффициент}_k * N_k))$$

где,

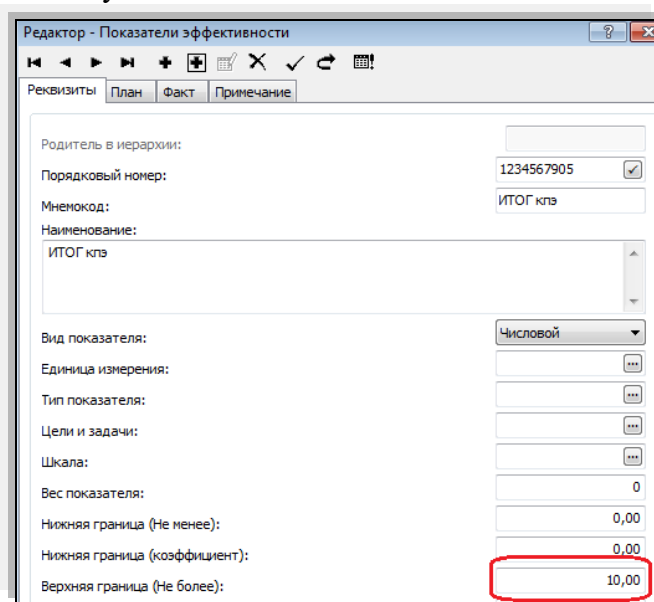
ФС - фонд стимулирования (сумма), задается в словаре «Коэффициенты индексации» с указанием периода действия:



- в этом случае ссылка на данную позицию словаря должна быть указана в параметре системы «Сумма стимулирующих выплат»:



Кол-во баллов_{max} – задается в параметре «Верхняя граница (не более)» +показателя, используемого в качестве итогового:



k – количество разнообразных списков должностей, для которых предусмотрено своё значение повышающего коэффициента;

Коэффициент_k – повышающий коэффициент, задается в поле «Значение», спецификации «Коэффициенты индексации» словаря «Списки должностей»;

N_k – количество сотрудников (определяется автоматически из списка, по которому производится формирование итогового показателя), исполняющих должности, для которых предусмотрен Коэффициент_k.

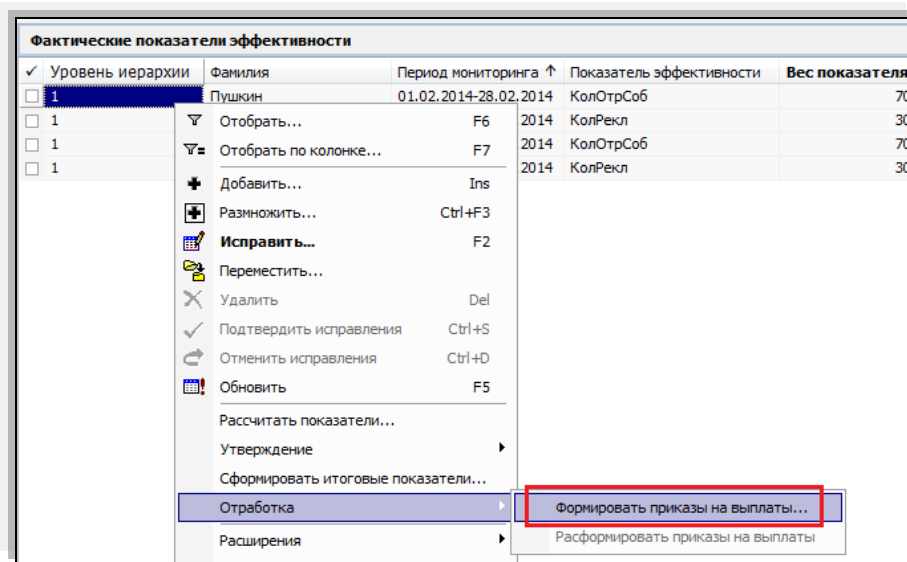
12. Формирование приказов на премирование сотрудников по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности

На основании данных, полученных в результате проведенной оценки эффективности деятельности, в системе могут быть сформированы приказы на соответствующую стимулирующую выплату.

Для это необходимо:

1. Наличие сформированных итоговых показателей в разделе «Фактические показатели эффективности» (см. раздел «11.2. Итоги выполнения плана по всем показателям сотрудника»);
2. Наличие приложения «Управление кадрами государственной гражданской службы 8» или «Управление кадрами государственной службы 8», в котором будет отображаться сформированный приказ.

В разделе «Фактические показатели эффективности» предусмотрена функция «Формировать приказы на выплату», которая запускается по выделенным записям или по текущей:



Параметры функции:

- **Тип** документа выбирается из одноименного словаря;
- **Дата** – по умолчанию системная;
- **Префикс, Номер** – указываются реквизиты формируемого документа;
- **Образец** - выбирается из словаря "Образцы приказов".
- **Каталог** – указываются каталог в разделе «Приказы», в котором будет храниться сформированный документ;
- Признак **Добавлять в существующий приказ** – Да / Нет. Если необходимо дополнить сформированный приказ новыми пунктами, то параметр должен быть установлен в положение «Да»

- **Образец** – выбор из словаря "Образцы пунктов приказа". Может быть задана ссылка только на вид с типом "Награда".

Алгоритм

При запуске функции по списку записей:

- если какая-то из отмеченных записей была отработана ранее, она исключается из списка, и по ней приказ не формируется;

- осуществляются проверка на наличие в кадровой системе приказа с реквизитами, аналогичными заданным на форме параметров и имеющими привязку к юридическому лицу аналогичную той, что задана в показателях списка:

- тип документа;
- префикс номера приказа;
- номер приказа;
- юридическое лицо.

Если по перечисленным выше условиям приказ не найден, добавляется запись заголовка приказа со следующими параметрами:

- - каталог, тип, префикс, номер, дата, вид приказа – из параметров формирования приказа;
- - принадлежность – юридическое лицо из текущего показателя.

К сформированным заголовкам формируется спецификация в таблицу "Пункты" со следующими параметрами:

- вид пункта приказа – из параметров формирования;
- сотрудник – исполнение отобранного фактического показателя;
- тип, вид награды, причина – из образца пункта, заданного в параметрах формирования приказа;
- размер поощрения – значение из поля «Фактическое значение» отобранного показателя.

Если приказ с указанными параметрами найден и в параметрах формирования признак "Добавлять в существующий приказ" установлен в положение «нет», то система прекращает обработку, сообщая, что Приказ с указанными реквизитами уже существует, обработка невозможна.

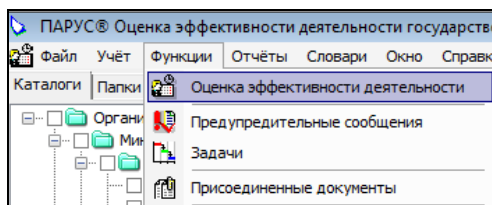
Если приказ с указанными параметрами найден и в параметрах формирования признак "Добавлять в существующий приказ" установлен в положение «да», то система добавляет пункты в заголовок указанного в параметре Приказа.

Основания добавляются по стандартным правилам (аналогично тому, как если бы выполнялось действие добавления непосредственно в разделе "Приказы").

13. Рабочее место оценщика

Рабочее место оценщика представляет из себя отдельный раздел «Оценка эффективности деятельности», который позволяет осуществлять полный цикл оценки сотрудника за счет консолидации данных и функций, содержащихся в разделах «Плановые показатели эффективности», «Индивидуальные плановые показатели эффективности» и «Фактические показатели эффективности».

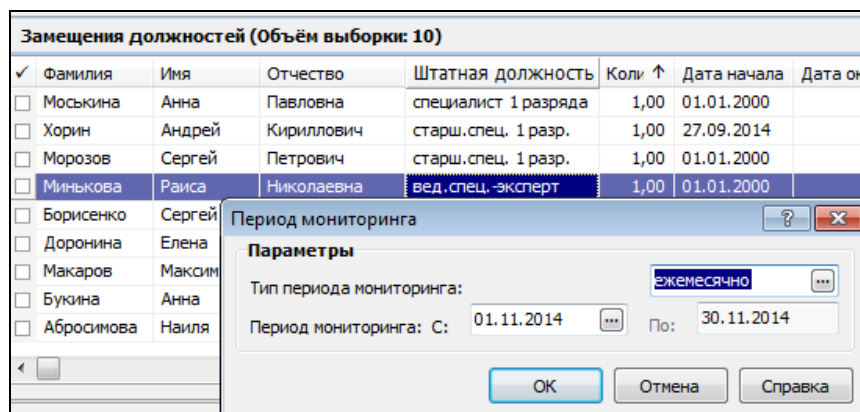
Раздел «Оценка эффективности деятельности» вызывается из меню «Функции»:



Раздел реализован на базе раздела «Штат» и состоит из:

- окно «Каталоги» (иерархия организационной структуры учреждения);
- окно «Заголовки» (список исполнений);
- спецификации:
 - ✓ «Плановые показатели эффективности»;
 - ✓ «Индивидуальные плановые показатели эффективности»;
 - ✓ «Фактические показатели эффективности».

При первом открытии раздела в спецификациях формируются перечни показателей за все периоды мониторинга. Для ограничения выборки необходимо воспользоваться функцией контекстного меню «Сменить период мониторинга», доступной из заголовка:



Таким образом, в спецификациях раздела будут отражены только те показатели эффективности, которые назначены текущему исполнению в заданном периоде.

Указанный период мониторинга будет актуален при последующем открытии раздела.

13.1. Спецификация «Плановые показатели эффективности»

Формирование перечня показателей

Данные для спецификации отбираются из раздела «Плановые показатели эффективности» для текущего исполнения в соответствии с заданным периодом мониторинга по следующему алгоритму:

1. В разделе «Плановые показатели эффективности» отбираются все записи (заголовки), у которых:
 - ✓ период «Действует С» - «Действует По» и тип периода мониторинга соответствует заданным в параметре «Период мониторинга» раздела «Оценка эффективности деятельности».
2. Для заданного в заголовке исполнения определяется значение поля «Штатная должность»;
3. Среди полученного на первом этапе набора плановых показателей отбираются записи (заголовки), в которых имеется ссылка на штатную должность, соответствующую должности указанного исполнения.

Если при анализе записей плановых показателей встречается запись, у которой штатная должность не задана, то производится проверка поля «Список должностей».

Если в данном списке имеется ссылка на штатную должность из текущего исполнения, то показатели эффективности данной записи формируются в разделе «Оценка эффективности деятельности», если ссылка не найдена, то запись пропускается и производится переход к следующей.

Форма редактирования спецификации

Состав параметров формы редактирования записей спецификации «Плановые показатели эффективности» соответствует параметрам исходного раздела, за исключением того, что

- на форму редактирования добавлены поля «Период мониторинга» и «Действует С - По », которые заполняются из заголовка раздела «Плановые показатели эффективности» и не доступны для редактирования.

Доступные действия

Настройки перечней плановых показателей эффективности производятся в разделе «Плановые показатели эффективности», поэтому в разделе **не доступны действия** по добавлению, исправлению и удалению показателей.

Для спецификации доступны следующие действия:

- ✓ Рассчитать показатели;
- ✓ Сформировать фактические показатели.

Особенности расчета показателей и формирования фактических показателей из раздела «Оценка эффективности деятельности».

Функция формирования фактических показателей из спецификаций «Плановые показатели эффективности» соответствует функции формирования фактических показателей эффективности из раздела «Плановые показатели эффективности», но вызывается из спецификации раздела и доступна сразу для группы выделенных показателей.

Так как в спецификации «Плановые показатели эффективности» производится работа не с заголовком перечней плановых показателей, а с отдельными плановыми показателями, то учитывается следующее:

- 1) для отмеченных показателей эффективности определяются соответствующие заголовки в разделе «Плановые показатели эффективности» и используется алгоритм формирования, применяемый в соответствующем разделе
- 2) так как в разделе «Плановые показатели эффективности» производится работа с полным набором показателей, относящимся к конкретному заголовку, то и для спецификации «Плановые показатели эффективности» независимо от того, отмечены ли все показатели или только часть из общей группы, формирование фактических показателей производится для всех показателей определенного заголовка;
- 3) формирование фактических показателей эффективности выполняется для всех найденных заголовков раздела «Плановые показатели эффективности», но только для текущего исполнения.

Аналогичные особенности расчета распространяются и на функцию «Рассчитать показатели».

13.2. Спецификация «Индивидуальные плановые показатели эффективности»

Формирование перечня показателей

Данные для спецификации отбираются из раздела «**Индивидуальные плановые показатели эффективности**» для текущего исполнения в соответствии с заданным периодом мониторинга по следующему алгоритму:

1. В разделе «Индивидуальные плановые показатели эффективности» отбираются все записи, у которых:
 - ✓ период «Действует С» - «Действует По» и тип периода мониторинга соответствует заданным в параметре «Период мониторинга» раздела «Оценка эффективности деятельности».
2. Из полученного на первом этапе перечня индивидуальных плановых показателей отбираются записи, в которых имеется ссылка на текущее исполнение в разделе «Оценка эффективности деятельности».

Полученный перечень индивидуальных плановых показателей отображается в спецификации «Индивидуальные плановые показатели эффективности».

Форма редактирования спецификации

Состав параметров формы редактирования записей спецификации «Индивидуальные плановые показатели эффективности» соответствует параметрам исходного раздела, за исключением того, что с формы редактирования исключено поле «Замещение» (определяется из заголовка).

Доступные действия

Настройки перечней плановых показателей эффективности производятся в разделе «Индивидуальные плановые показатели эффективности», поэтому в разделе **не доступны действия** по добавлению и удалению показателей.

Для спецификации доступны следующие действия:

- ✓ Исправить;
- ✓ Рассчитать показатели;

- ✓ Сформировать фактические показатели;
- ✓ Утвердить.

Функция формирования фактических показателей соответствует аналогичной функции в разделе «Индивидуальные плановые показатели эффективности».

13.3. Спецификация «Фактические показатели эффективности»

Формирование перечня показателей

Данные для спецификации отбираются из раздела «Фактические показатели эффективности» для текущего исполнения в соответствии с заданным периодом мониторинга по следующему алгоритму:

1. В разделе «Фактические показатели эффективности» отбираются все записи, у которых:
 - ✓ «Период мониторинга С» - «По» и тип периода мониторинга соответствует заданным в параметрах раздела «Оценка эффективности деятельности»
2. Из полученного на первом этапе перечня фактических показателей отбираются записи, в которых имеется ссылка на текущее исполнение в разделе «Оценка эффективности деятельности».

Полученный перечень фактических показателей отображается в спецификации «Фактические показатели эффективности».

Форма редактирования спецификации

Состав параметров формы редактирования записей спецификации «Фактические показатели эффективности» соответствует параметрам исходного раздела, за исключением того, что с формы редактирования исключено поле «Замещение» (определяется из заголовка).

Доступные действия

Для данной спецификации доступен полный набор действий из раздела «Фактические показатели эффективности»:

- ✓ Добавить;
- ✓ Размножить;
- ✓ Исправить;
- ✓ Удалить;
- ✓ Рассчитать показатели;
- ✓ Утверждение:
 - Утвердить;
 - Снять утверждение.
- ✓ Сформировать итоговые показатели;
- ✓ Отработка:
 - Сформировать приказы на выплаты
 - Расформировать приказы на выплаты.

13.4. Расчет суммарного веса плановых показателей эффективности

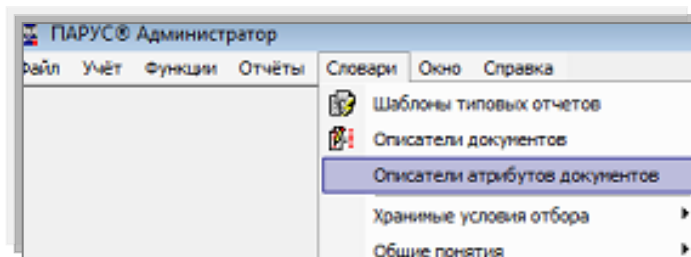
Для отображения суммарного веса плановых и индивидуальных плановых показателей эффективности предусмотрена дополнительная колонка:

Замещения должностей						
✓ Вид за	Штатная должность	Фамилия	Имя	Отчество	Вес плановых показателей	Классный чин, квали. разг.
<input type="checkbox"/>	осн г_конс. г_отд.наград	Макимова	Елена	Петровна	55,00	
<input type="checkbox"/>	осн г_отд.наград г_УпрГ	Рогов	Алексей	Павлович	0,00	
<input type="checkbox"/>	осн г_отд.наград г_УпрГ	Миронов	Алексей	Владимирович	0,00	
<input type="checkbox"/>	осн г_конс. г_отд.наград	Сорокин	Владимир	Максимович	0,00	
<input type="checkbox"/>	осн г_конс. г_отд.наград	Волжский	В	Н	0,00	

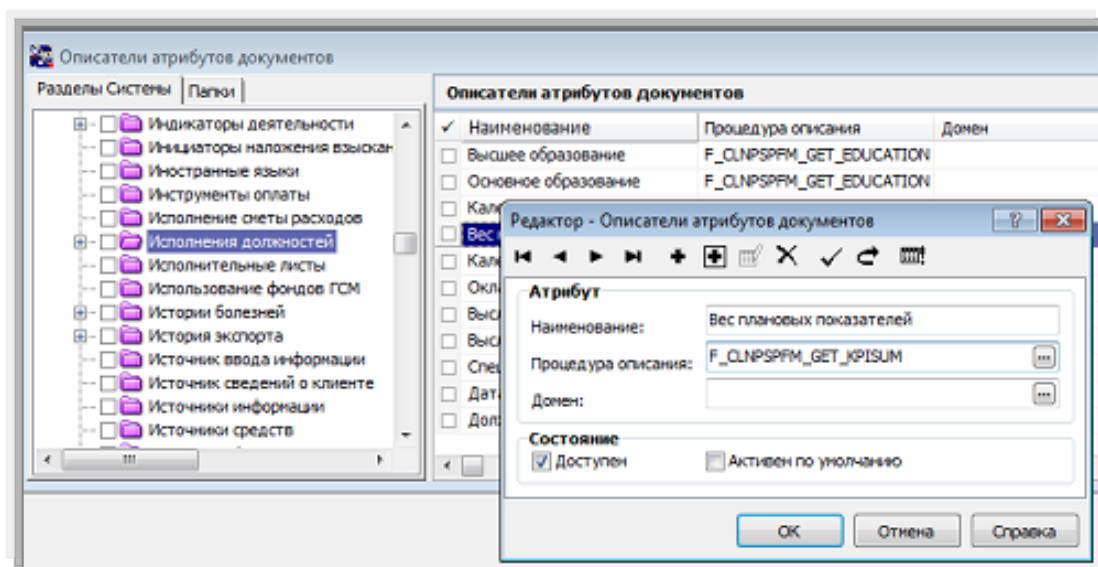
Индивидуальные плановые показатели эффективности						
✓ Уровень иерархии	Тип периода мониторинга	Действует С	Действует Пк	Показатель эффективности	Вес показателя	
<input type="checkbox"/>	1	гЕжеквартально		г_выпол.планаОтд	55	
<input type="checkbox"/>	2	гЕжеквартально		г_ОбоснЖалобы	44	

Добавление дополнительной колонки осуществляется через приложение «Администратор».

Необходимо зайти в раздел «Словари/Описатели атрибутов документов»:



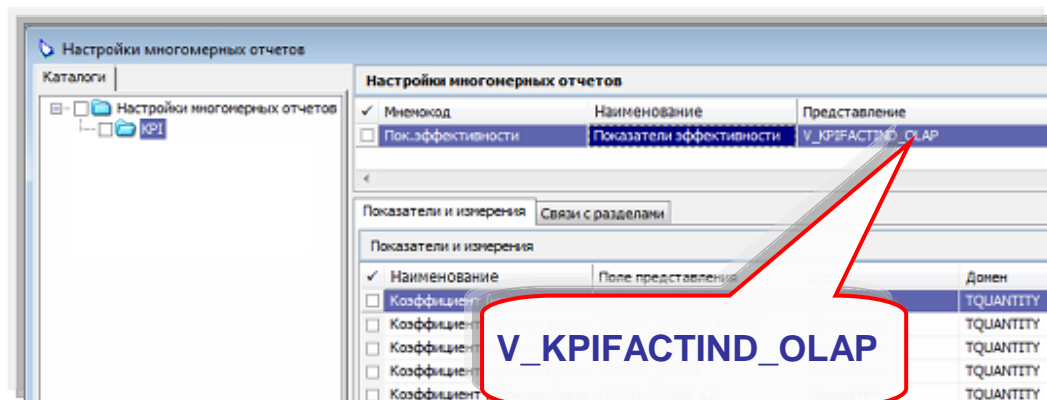
и в каталоге «Исполнения должностей» добавить запись с процедурой «F_CLNPSPFM_GET_KPISUM» (чекер «Доступен» должен быть установлен):



14. Анализ итогов мониторинга (отчеты)

После завершения процесса мониторинга эффективности необходимо проанализировать полученные результаты. Для этого предлагается использовать функционал раздела «Многомерные отчеты». На основании фактических показателей эффективности реализована возможность формирования итоговой аналитической информации в различных срезах (типы показателей, группы, отношение к конкретному подразделению, штатная должность, исполнение, сотрудник) и представление этих аналитических данных в виде OLAP-отчетов.

Для указанных выше целей в системе реализовано представление **V_KPIFACTIND_OLAP**:



Примеры сформированных отчетов и диаграмм

1. Матрица результативности

Дата начала				01.01.2013						
Показатели				План	Факт	Процент	Вес показателя	Процент с учетом веса	Коэффициент с учетом веса	
Принадлежность	Должность	Сотрудник	Показатель							
Учреждение КРП	Ведущий специалист	Матросова Анна Ивановна	Доля гражданских служащих, аттестованных в текущем году от общего количества служащих, подлежащих аттестации	100	100	100,00	20	20,00	0,200	
			Доля своевременно разработанных штатных расписаний (в долях)	1	1	100,00	5	5,00	0,050	
			Коэффициент текучести кадров (в долях)	0	0	80,00	12	6,00	0,060	
			Процент гражданских служащих, назначенных на должности гражданской службы государственного органа из кадрового резерва, от общего числа служащих, включенных в к	40	41	102,50	10	10,25	0,103	
			Процент представлений к назначению, увольнению, заключению контрактов о прохождении гражданской службы, оформленных в установленные сроки (в %)	100	100	100,00	13	13,00	0,130	
			Процент уволившихся гражданских служащих со стажем менее 3 лет (в %)	3	2	66,67	15	10,00	0,100	
			Средние расходы на прием в государственный орган одного гражданского служащего (в рублях)	2 000	2 352	117,60	5	5,88	0,059	
			Средняя продолжительность подготовки выписки из личного дела для гражданского служащего (в минутах)	7	8	114,29	6	6,86	0,069	
	Пресс-секретарь	Стольников Илья Владимирович	Количество подготовленных докладов руководству о состоянии работы по направлению профессиональной деятельности (конкретизируется) в год (в абсолютных величинах)	30	35	116,67	20	23,33	0,233	
			Количество поступивших контрольных документов в течение месяца (в абсолютных величинах)	50	51	102,00	20	0,00	0,000	
			Процент контрольных документов, исполненных в установленные сроки (в %)	100	500	100,00	20	20,00	0,200	
			Процент утвержденных и вступивших в законную силу предложений по улучшению работы по направлению профессиональной деятельности (конкретизируется), от	1	0	80,00	40	24,00	0,240	

2. Динамика изменения выполнения плана по показателям

Дата окончания	31.01.2014	28.02.2014	31.03.2014	30.04.2014	31.05.2014	30.06.2014	31.07.2014	31.08.2014	30.09.2014	31.10.2014
Сотрудник										
Показатель (мнемокод)										
Абросимова Наиля Герасимовна										
ДолНесвоевПодгПроток	73,86	73,86	928,57	73,86	73,86	73,86	73,86	180	180	73,86
ДолОбрГрНеДанОтВСрок	116,07	116,07	116,07	116,07	116,07	116,07	116,07	350	350	116,07
ДоляПНПАсоглЗаМесяц	138,89	138,89	138,89	138,89	138,89	138,89	138,89	71,43	71,43	138,89
Доронина Елена Андреевна										
ДолНесвоевПодгПроток	97,01	73,86	73,86	73,86	73,86	144,44	73,86	180	73,86	73,86
ДолОбрГрНеДанОтВСрок	116,07	116,07	116,07	116,07	116,07	116,07	116,07	350	116,07	116,07
ДоляПНПАсоглЗаМесяц	166,67	138,89	138,89	138,89	138,89	138,89	138,89	71,43	138,89	138,89

3. Динамика эффективности сотрудника за период (ежемесячный мониторинг)

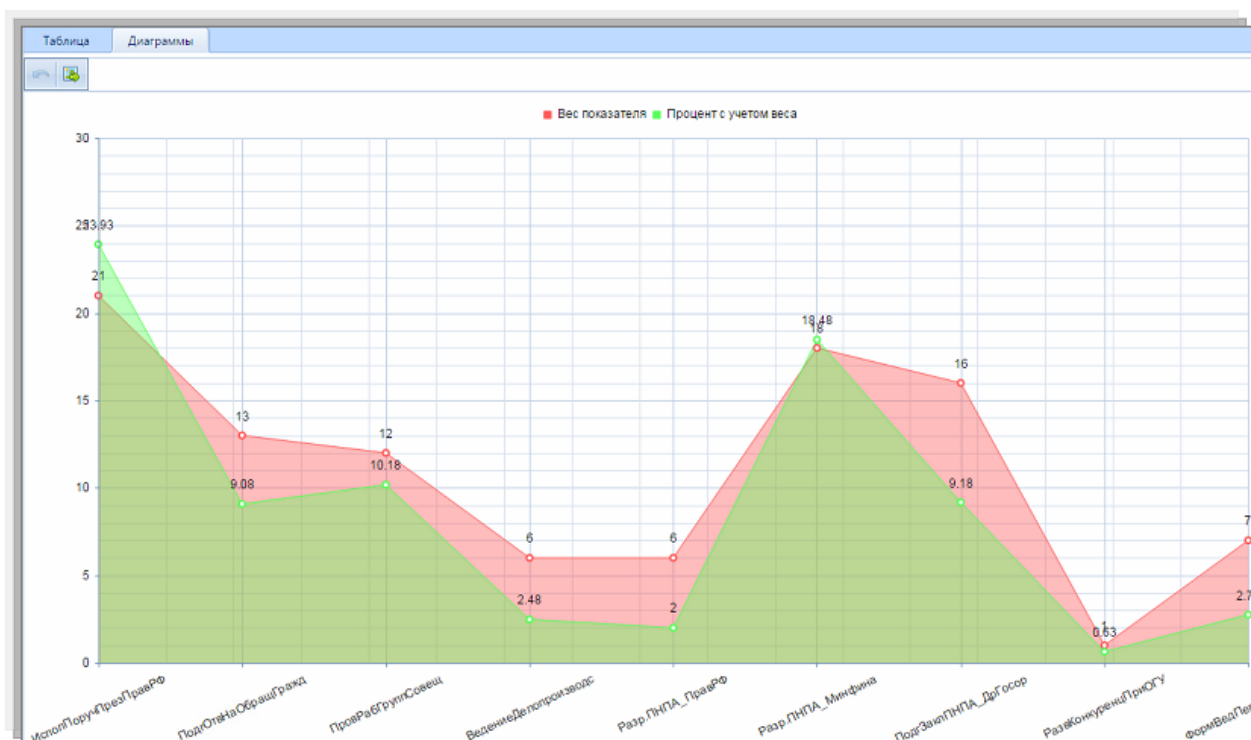


4. Рейтинг сотрудника в периоде мониторинга



5. Эффективность сотрудника в периоде мониторинга в разрезе поставленных целей

Вариант представления 1



Вариант представления 2

