

ФЕДЕРАЛЬНАЯ АНТИМОНОПОЛЬНАЯ СЛУЖБА



**ОПЫТ ФАС РОССИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ**

НОРМАТИВНАЯ БАЗА



Повышение эффективности деятельности ФАС России, развитие кадрового потенциала в соответствии с пунктом 6 Плана мероприятий («дорожная карта») «Развитие конкуренции и совершенствование антимонопольной политики», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2579-р



Пункт 2.6.1 Плана мероприятий по реализации Стратегии развития конкуренции и антимонопольного регулирования в Российской Федерации на период 2013-2024 гг.



Разработка и утверждение показателей эффективности деятельности ТО ФОИВ в соответствии с пп. 2.2. пункта 2 Протокола совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Д.Н. Козака от 30.10.2015 № ДК –П16-187пр



Рекомендации Минтруда России по внедрению оценки результативности деятельности государственных служащих



Проект Методики оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, реализующих контрольные (надзорные) функции, Минтруда России

ПРЕДПОСЫЛКИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТА

Статистическая ведомственная отчетность и рейтинг
ТО
с 2008 года

Система менеджмента качества ИСО-9001 с 2011 года

Оценка результативности деятельности ТО
по ключевым показателям эффективности (КПЭ) с 2016
года

Практический опыт ряда ТО по оценке
результативности сотрудников

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

Цель – повышение качества деятельности ФАС России за счет увеличения эффективности работы сотрудников и оптимизации нагрузки

Основные задачи:

- создание условий для прозрачной и объективной оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников ТО ФАС России;
- установление единых требований к процедурам оценки результативности деятельности сотрудников и обеспечение сопоставимости результатов;
- обеспечение методологической поддержки лиц, принимающих управленческие решения по итогам оценки результативности деятельности сотрудников.

ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

Показатели оценки результативности деятельности сотрудника должны:

- отражать достижение показателей оценки эффективности деятельности ФАС России и ТО;
- давать качественную оценку результативности деятельности сотрудника;
- отражать исполнение функций в соответствии с внутренним актом ТО о распределении должностных обязанностей сотрудников и должностным регламентом служащего;
- быть открыты и понятны сотруднику.

Результаты оценки рекомендуется учитывать при аттестации, распределении премий и материального стимулирования, представлении к награждению.

ТО - УЧАСТНИКИ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА (ноябрь 2014 – декабрь 2015)

Башкортостанское

Вологодское

Калининградское

Кировское

Крымское

Кемеровское

Курганское

Московское областное

Новгородское

Самарское

Саратовское

Свердловское

Северо-Осетинское

Ставропольское

Татарстанское

Томское

Тюменское

Хакаское

Ханты-Мансийское

Чувашское

30% от общего количества ТО

ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОЙ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ

МОДУЛЬ 1



Оценка результативности деятельности сотрудников ТО на основе целевых показателей системы менеджмента качества ИСО 9001:2008

МОДУЛЬ 2



Оценка результативности деятельности сотрудников ТО на основе количественных и качественных показателей исполнения функций

МОДУЛЬ 3



Оценка результативности деятельности сотрудников ТО на основе дополнительного вклада в деятельность ТО

МОДУЛЬ 4



Оценка результативности сотрудников ТО на основе профессиональных качеств (анкетирование)

ОЦЕНКА НА ОСНОВАНИИ ИСО 9001:2008 ПО МОДУЛЮ 1: ПРИМЕР РАСЧЕТА ОЦЕНКИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УПРАВЛЕНИЯ – НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА КОНТРОЛЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

№	Показатель	План на 2014	Факт	Достижение показателя
1.	Обеспечение исполнительской дисциплины (обязательный показатель)	100 %	100 %	100 %
2.	Доля устраненных нарушений в общем числе выявленных нарушений антимонопольного законодательства Российской Федерации в отношении органов государственной власти и местного самоуправления	85 %	87 %	100 %
3.	Доля окончательно устоявших в суде решений о нарушении антимонопольного законодательства Российской Федерации к количеству обжалованных в суд решений в отношении органов государственной власти и местного самоуправления	87 %	70 %	80 %
4.	Доля исполненных в полном объеме постановлений о применении мер административной ответственности за нарушения законодательства Российской Федерации в сфере деятельности ФАС России в общем числе выданных постановлений (с учетом постановлений, отмененных судом) в отношении органов государственной власти и местного самоуправления	80 %	85 %	100 %
	Итог (среднее арифметическое значение достижения)	88 %	86 %	95 %

ОЦЕНКА НА ОСНОВАНИИ ИСО 9001:2008 ПО МОДУЛЮ 1: ПРИМЕР РАСЧЕТА ОЦЕНКИ ГЛАВНОГО СПЕЦИАЛИСТА-ЭКСПЕРТА – ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

№	Показатель	План на 2014, %	Факт, %	Достижение показателя, %
1.	Обеспечение исполнительской дисциплины (обязательный показатель)	100	100	100
2.	Предоставление бюджетной (бухгалтерской) отчетности по доходам и расходам федерального бюджета в сроки, установленные Министерством финансов РФ (да - 100%/ нет - 0%)	100	100	100
3.	Обеспечение передачи в Контрольно-финансовое управление сведений о поступлении начисленных штрафов в установленные сроки	100	95	95
	Итог (среднее арифметическое значение достижения показателей)			$\sum \dots / 3 = 98,33$

ОЦЕНКА НА ОСНОВАНИИ ИСО 9001:2008 ПО МОДУЛЮ 1



**ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОЦЕНКИ – ЕЖЕГОДНО В КОНЦЕ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА
(1 РАЗ В ПОЛУГОДИЕ)**

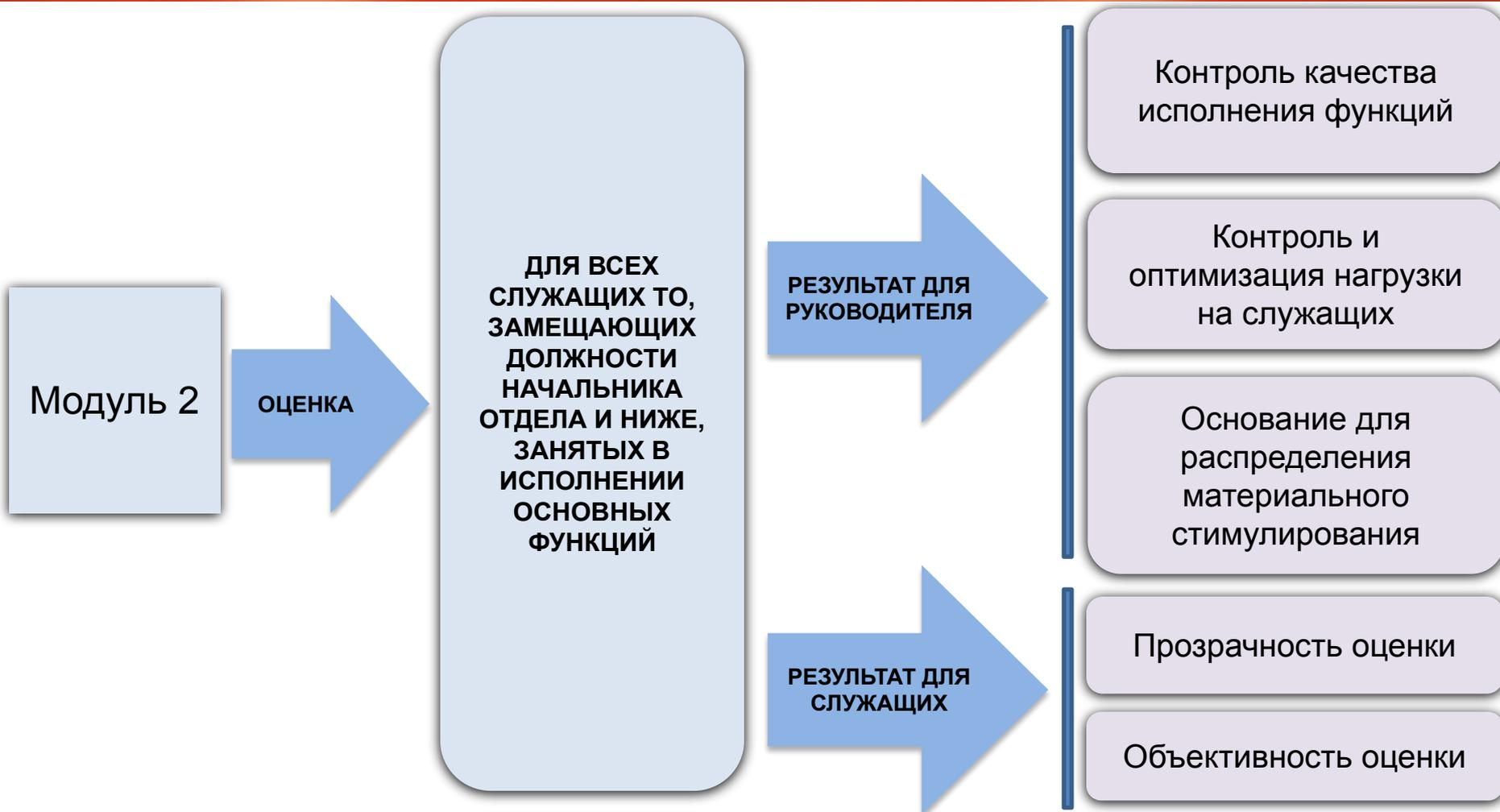
ОЦЕНКА НА ОСНОВАНИИ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИСПОЛНЕНИЯ ФУНКЦИЙ ПО МОДУЛЮ 2: ИСПОЛНЕНИЕ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ФУНКЦИЙ

Период	Количество поручений за отчетный период	Средний показатель "Качество по сроку" (Нормативный показатель - min = 0; max = 1)	Степень достижения нормативного показателя "Качество по сроку", %	Средний показатель "Качество по исполнению" (Нормативный показатель - min = 1; max = 3)	Степень достижения нормативного показателя "Качество по исполнению", %	Нагрузка
1	2	3	4	5	6	7

Итоговая оценка заместителя начальника отдела контроля за соблюдением законодательства

ноябрь	28	1,00	100%	1,54	51%	46,90
декабрь	57	0,93	93%	1,26	42%	102,60
Итого за год	85	0,96	96%	1,40	47%	149,50

ОЦЕНКА НА ОСНОВАНИИ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИСПОЛНЕНИЯ ФУНКЦИЙ ПО МОДУЛЮ 2



ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОЦЕНКИ – В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ

ОЦЕНКА НА ОСНОВЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ВКЛАДА ПО МОДУЛЮ 3: ПРИМЕР РАСЧЕТА ОЦЕНКИ СОТРУДНИКА ТО

Оценка дополнительного вклада начальника отдела за IV квартал				
№ п/п	Результативное действие по внесению служащим дополнительного вклада в деятельность территориального органа	Указание конкретного мероприятия	Оценка личного вклада служащим, от 1 – до 5 баллов	Итоговая оценка руководителя, баллы
1.	Прецедентные дела и достижения	Подготовка аналитической записки по включению дела № 44/02-13 в перечень прецедентных дел федерального значения	5	5
2.	Специализация	Подготовка итогового отчета по теме специализации	5	4
3.	Представление территориального органа в органах власти	Как член межведомственной комиссии по реформированию ЖКХ 19.11.2014 г. направила предложения о внесении дополнений в дорожную карту	5	5
4.	Организация мероприятий (конференций, семинаров, общественно-консультативных и экспертных советов и др.)	Подготовка доклада и участие в заседании ОСК по теме специализации	5	5
5.	Исполнение обязанностей временно отсутствующих служащих	Исполняла обязанности руководителя управления в период отпуска и командировки	5	5
	Итого:		25	24

ОЦЕНКА НА ОСНОВЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ВКЛАДА ПО МОДУЛЮ 3



ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОЦЕНКИ – В КОНЦЕ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА

СООТНОШЕНИЕ МОДУЛЕЙ В ИТОГОВОЙ ОЦЕНКЕ



ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Руководители ТО - Управление государственной службы ФАС России.

Заместители руководителя ТО и остальные служащие - Комиссия ТО по оценке результативности деятельности сотрудников или руководитель ТО.

При подведении итогов оценки деятельности сотрудника анализируется степень достижения целевых значений. В итоговом оценочном листе отражаются данные о степени достижения целевых значений показателей и выводы об оценке профессиональных качеств деятельности сотрудника.

Итоговый показатель в оценочном листе	Итоговый вывод об оценке результативности деятельности сотрудника
Достижение целевого значения показателя более, чем на 100%	Выше требований
Достижение целевого значения показателя на 100 – 80 %	Соответствует требованиям
Достижение целевого значения показателя на 79 – 60 %	Требуется анализ причин и план повышения результативности
Достижение целевого значения показателя менее, чем на 60 %	Требуется принятие управленческих решений



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!