



Государственное казенное учреждение Кемеровской области
«Агентство по привлечению и защите инвестиций»

650002, Россия, Кемеровская область, г.Кемерово, Сосновый б-р, 1
Тел. (3842) 77-86-00, e-mail: aapi42@ya.ru, <http://keminvest.ru>

ПРИКАЗ

Кемерово

«31» января 2017 г.

№ 03

О внесении изменения в Положение об оплате труда работников

В целях совершенствования организации работы ГКУ КО «Агентство по привлечению и защите инвестиций», увеличения эффективности деятельности работников,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменение в Положение об оплате труда работников, утвержденное приказом ГКУ КО «Агентство по привлечению и защите инвестиций» от 12.01.2015 № 2, изложив пункт 3.2.2 в следующей редакции:

«3.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Условия и порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определены в приложении к настоящему Положению.».

2. Утвердить Условия и порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно приложению к настоящему приказу.

3. Ведущему специалисту В.Л. Салдаеву ознакомить с настоящим приказом, а также с условиями и порядком выплаты за интенсивность и высокие результаты работы всех сотрудников.

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01.02.2017 г.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

 B.V. Куприянов

Утверждено
приказом ГКУ КО «Агентство
по привлечению и защите инвестиций»
от 31.01.2017 № 3

Приложение
к Положению об оплате труда работников

**Условия и порядок
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Условия и порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – Порядок) разработаны в целях стимулирования материальной заинтересованности работников ГКУ КО «Агентство по привлечению и защите инвестиций» (далее – Агентство) в постоянном повышении эффективности своей работы для достижения стратегических и операционных целей деятельности Агентства.

1.2. Для целей настоящего Порядка используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», а также следующие понятия:

ключевой показатель эффективности (КПЭ) - измеряемый показатель достижения установленного (планового) результата трудовой деятельности работника, качественный и количественный показатель исполнения, достижения плановых показателей цели или ожидаемого результата;

премиальный план - перечень показателей, установленных работнику на соответствующий отчетный период, по результатам выполнения которых осуществляется премирование работника;

отчетный период – календарный месяц.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. В целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников работникам учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее - премия)

2.1.1. Основными критериями являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;
особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу;

личный вклад в достижение высоких показателей деятельности учреждения;

успешное прохождение административных процедур при реализации инвестиционных проектов, в сопровождении которых принимает участие работник;

активное участие в подготовке и проведении публичных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, круглых столов и пр.), направленных на продвижение инвестиционных проектов и привлечение в экономику Кузбасса новых инвестиций;

активное участие в формировании базы данных инвестиционных проектов, в том числе поиск новых бизнес-идей, корректировка бизнес-планов, оформление презентаций и пр.

Конкретные показатели, отражающие указанные выше критерии и характеризующие результаты труда работника, их удельный вес (в процентах) определены в разделе 3 настоящего Порядка. При формировании Премиального плана, форма которого определена в разделе 4 настоящего Порядка, удельный вес каждого из индивидуальных КПЭ может быть изменен директором Агентства в пределах $\pm 5\%$.

2.1.2. Премия выплачивается работнику по достижению ключевых показателей эффективности деятельности (далее - КПЭ), которые устанавливаются ежемесячно директором Агентства в письменном виде для каждого работника в Премиальном плане.

2.1.3. В основе определения КПЭ лежат стратегические цели по достижению плановых количественных и качественных показателей деятельности Агентства.

Цели Агентства декомпозируются до уровня должностей работников, на основе которых определяются показатели эффективности их трудовой деятельности.

2.1.4. Определение КПЭ и формирование Премиальных планов:

а) В течение первого месяца текущего года директор Агентства по согласованию с департаментом инвестиций и стратегического развития Кемеровской области формулирует план деятельности и КПЭ Агентства на текущий год.

б) На основании сформированных целей и КПЭ Агентства директор Агентства устанавливает в Премиальном плане индивидуальные КПЭ для каждого работника в соответствии со следующими правилами:

- для каждого работника устанавливается от 3 до 5 КПЭ на плановый период;
- для каждого КПЭ определяется вес, % значимости (приоритетности) показателя, общая сумма всех КПЭ не может превышать 100%;
- для каждого КПЭ устанавливаются нормативные и плановые значения КПЭ;
- для количественных КПЭ определяются формулы расчета, для качественных КПЭ - способ контроля выполнения.

в) Премиальные планы формируются директором Агентства до 25-го числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

2.1.5. Премиальные планы в начале отчетного периода: в течение двух дней, доводятся до сведения работников. Работник обязан ознакомиться с премиальным планом под роспись в день, когда премиальный план представлен для ознакомления.

Премиальные планы передаются должностному лицу Агентства, ответственному за бухгалтерский учет, для хранения.

2.1.6. По итогам отчетного периода: в период: 28 – 30(31) число отчетного месяца, работники представляют директору Агентства отчет о проделанной работе, форма которого определена в разделе 5 настоящего Порядка.

После проведения оценки представленных работниками отчетов о проделанной работе директор Агентства заполняет соответствующие графы Премиальных планов каждого работника по индивидуальным КПЭ и информирует работников о результате. Работник обязан ознакомиться с Премиальным планом под роспись в день, когда Премиальный план представлен для ознакомления.

2.1.7. Решение об установлении премии по КПЭ к окладу (должностному окладу) и о её размере принимается директором Агентства персонально в отношении конкретного работника. Размер премии по КПЭ устанавливается не более 150 процентов к окладу (должностному окладу).

2.1.8. Расчет фактической премии по КПЭ работника на основе КПЭ по каждому из показателей производиться по следующей формуле:

$$\Phi_{\text{Пр}} = (\Phi_{\text{вып}} - H) / (P - H) * M_{\text{Пр}}, \text{ где}$$

$\Phi_{\text{Пр}}$ – фактическая премия по КПЭ,

$\Phi_{\text{вып}}$ – фактическое выполнение индивидуального КПЭ,

H – нормативное значение КПЭ, устанавливаемое директором Агентства в Премиальном плане на начало отчетного периода,

P – плановое (целевое) значение КПЭ, устанавливаемое директором Агентства в Премиальном плане на начало отчетного периода,

$M_{\text{Пр}}$ – максимальный размер премии по КПЭ для конкретного работника (150 % от должностного оклада).

В случае, если по какому-либо показателю фактическое выполнение индивидуального КПЭ ($\Phi_{\text{вып}}$) ниже нормативного значения КПЖ (H), то премия по КПЭ по данному показателю не начисляется.

2.1.9. Общая премия по КПЭ работника определяется по формуле:

$$O\Phi_{\text{Пр}} = \sum \Phi_{\text{Пр}}, \text{ где}$$

$O\Phi_{\text{Пр}}$ – общая фактическая премия по КПЭ,

$\Phi_{\text{Пр}}$ – фактическая премия по КПЭ.

Размер $O\Phi_{\text{Пр}}$ не может превышать установленный лимит: 150 процентов к окладу (должностному окладу), в случае его превышения работнику выплачивается премия в максимально возможном размере (150 процентов к окладу (должностному окладу)).

2.1.10. Премиальные планы с оценкой выполнения передаются должностному лицу, ответственному за бухгалтерский учет в Агентстве, для учета при начислении заработной платы работникам.

2.1.11. Особенности постановки индивидуальных КПЭ и исчисления премии по КПЭ:

- По решению директора Агентства вне зависимости от выполнения/невыполнения установленных на отчетный период индивидуальных КПЭ работнику может быть начислена и выплачена премия по КПЭ «Выполнение особо важных, сложных, срочных и/или ответственных работ (выполнение которых в отчетном периоде не было предусмотрено)».

- Работнику, принятому на работу в Агентство и не отработавшему полный рабочий месяц, КПЭ выставляются на период фактической работы в отчетном периоде. Размер премии по КПЭ рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

- Выплата премии по КПЭ работника, проработавшего неполный отчетный период в связи с увольнением, не производится.

- Для работников, переведенных в течение отчетного периода с одной должности на другую с изменением размера оклада, премия по КПЭ рассчитывается в

индивидуальном порядке с учетом фактически отработанного времени по каждой из должностей.

2.1.12. По решению директора Агентства премия по КПЭ работнику не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:

непредоставление или не своевременное предоставление работником отчета о проделанной работе (за исключением уважительных причин. Таких как: болезнь, ежегодный оплачиваемый отпуск, командировка);

отказ работника от подписания (неподписание) Премиального плана при ознакомлении как на стадии планирования, так и на стадии фактического исполнения;

нарушение трудовой дисциплины.

2.1.13. Применение премии по КПЭ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.1.14. Премия по КПЭ обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Наименование показателя	Удельный вес*, %
1	2
Количество разработанных проектов правовых актов Кемеровской области, регулирующих инвестиционную сферу деятельности	30
Количество экспертиз региональных, муниципальных правовых актов Кемеровской области в инвестиционной сфере	30
Количество подготовленных гражданско-правовых договоров (контрактов, соглашений и т.д.)	10
Количество письменных предложений, направленных в органы государственной, муниципальной власти, по итогам проведенных экспертиз региональных муниципальных правовых актов Кемеровской области в инвестиционной сфере	30
Количество успешно пройденных административных процедур при реализации инвестиционных проектов, в сопровождении которых принимает участие работник	25
Количество писем, направленных потенциальным инвесторам о реализации инвестиционных проектов на территории Кемеровской области	20
Своевременное и полное использование в работе программного обеспечения, предоставляющее сотрудникам компаний, клиентам и иным пользователям доступ к различной служебной информации (Битрикс24, CRM-система) (ведение записей всех поручений руководства Агентства, отсутствие просроченных поручений)	5
Количество организованных/проведенных встреч с потенциальными инвесторами, инициаторами инвестиционных проектов	20

1	2
Количество инвестиционных проектов, принятых на сопровождение в отчетном периоде	30
Количество организованных, проведенных совещаний, переговоров с органами власти по вопросам деятельности Агентства, в т.ч. связанным с сопровождением инвестиционных проектов	20
Количество подготовленных и направленных адресатам писем, связанных с сопровождением инвестиционных проектов	20
Участие в подготовке, проведение публичных мероприятий, направленных на продвижение инвестиционных проектов и привлечение в экономику Кемеровской области новых инвестиций: количество подготовленных, организованных и/или проведенных выставок, семинаров, конференций, круглых столов и пр.	30
Размещение и систематическое обновление информации (в т.ч. новостной, проектной и д.т.) на сайте Агентства и Инвестиционном портале Кемеровской области (не реже 4 раз в месяц)	20
Количество подготовленных работником публикаций, связанных с инвестиционным климатом Кемеровской области, деятельностью Агентства, а также об изменении федерального, регионального законодательства, муниципальных правовых актов для размещения в печатных СМИ, на сайте Агентства, Инвестиционном портале Кемеровской области и/или на странице Агентства в социальных сетях Интернета	20
Участие в формировании базы данных инвестиционных проектов и площадок Инвестиционного портала кемеровской области (количество выявленных новых инвестиционных проектов, площадок)	10
Количество подписанных соглашений о сотрудничестве, меморандумов и протоколов о намерении и т.д. (развитие агентско-партнерской сети)	20
Своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой отчетности, предоставление данных во внебюджетные фонды	20
Отсутствие обоснованных замечаний по итогам проверок в сфере бухгалтерского, налогового учета	30
Своевременное планирование (внесение изменений) и выполнение мероприятий плана закупок, плана-графика закупок	20
Своевременная подготовка и размещение документации о закупках, своевременное проведение процедур закупок	10
Отсутствие обоснованных замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок	20
Своевременный сбор и подготовка документов, касающихся размещения государственного заказа для контролирующих органов (прокуратура, ФАС), проверок и т.п	10
Своевременное формирование Прогноза объема закупок продукции, закупаемой Агентством за счет средств бюджета Кемеровской области	10
Своевременное ведение кадрового документооборота, воинского учета	20

1	2
Выполнение особо важных, сложных, срочных и/или ответственных работ (выполнение которых в отчетном периоде не было предусмотрено)**	80

* - При формировании Премиального плана работника удельный вес каждого из индивидуальных КПЭ может быть изменен директором Агентства в пределах ± 5 %.

** - может быть установлен в Премиальном плане по итогам отчетного периода вне зависимости от выполнения/невыполнения установленных на отчетный период индивидуальных КПЭ

4. ФОРМА ПРЕМИАЛЬНОГО ПЛАНА.

ПРЕМИАЛЬНЫЙ ПЛАН

период: «___» - «___» 201__ г.

Ф.И.О работника						
Должность работника						

Ключевые показатели эффективности (индивидуальный КПЭ)	Вес КПЭ, %	Норма	Цель	Факт	Макс. премия, руб.	Факт. премия, руб.
1.						
2.						
...						
Выполнение особо важных, сложных, срочных и/или ответственных работ (выполнение которых в отчетном периоде не было предусмотрено)	80					
Итого						

Для каждого работника устанавливается от 3 до 5 КПЭ на плановый период.

Для каждого КПЭ определяется вес, % значимости (приоритетности) показателя, общая сумма всех КПЭ не может превышать 100%;

Размер премии по КПЭ устанавливается не более 150 % к должностному окладу.

КПЭ, нормы и цели установлены:	КПЭ и цели оценены:
директор _____ «___» 201__ г.	директор _____ «___» 201__ г.
Ознакомлен: работник _____ «___» 201__ г.	Ознакомлен: работник _____ «___» 201__ г.

5. ФОРМА ОТЧЕТА О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ

**Отчет
о проделанной работе**
период: « ____ » - « ____ » _____ 201____ г.

Ф.И.О работника	
Должность работника	

Значимая деятельность, осуществленная за отчетный период
(не более 3, без учета индивидуальных КПЭ):

1.	
2.	
3.	

Ключевые показатели эффективности (индивидуальный КПЭ)	
1.	
2.	
...	

Значимая деятельность, планируемая на следующий отчетный период

1.	
2.	
...	

Дата: _____

Подпись: _____