



Управление государственной
службы и кадров
Правительства Москвы



Московский городской
университет управления
Правительства Москвы

Премирование членов конкурсных и аукционных комиссий

Общий подход к оценке эффективности членов конкурсных комиссий

Эффективность членов конкурсных (аукционных) комиссий зависит от двух показателей:

- **интенсивности** участия в разных видах торгов
- **качества** принимаемых решений

На основании оценки показателей в баллах каждый член конкурсной комиссии ежеквартально получает **оценку эффективности**:

- Отлично
- Хорошо
- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно

В соответствии с общей оценкой эффективности производится **материальная мотивация** членов конкурсных (аукционных) комиссий.

Расчет показателя «Качество торгов»

Качество торгов рассчитывается по формуле:

$$\text{качество торгов} = \frac{\text{количество нарушений} \times 100\%}{\text{общее число торгов}}$$

Количество нарушений (%)	Коэффициент качества торгов ($K_{КТ}$)	
Менее чем 1%	1,5	
От 1% до 2%	1	
Более чем 3%	0	Премия не выплачивается

Расчет показателя «Интенсивность» (1/2)

Значение показателя «Интенсивность» зависит от повышающих коэффициентов

1

Повышающий коэффициент
Способ размещения заказа ($C_{PЗ}$)

Запрос котировок	1
Аукцион	1.1
Конкурс, количество лотов 1	1.2
Конкурс, количество лотов от 2 до 5	1.3
Конкурс, количество лотов от 6 до 9	1.4
Конкурс, количество лотов более 10	1.5

2

Повышающий коэффициент
Количество поданных заявок ($K_{ПЗ}$)

1	1
от 2 до 5	1.1
от 6 до 9	1.2
10 и более	1.3

3

Повышающий коэффициент
Цена контракта ($C_{КК}$)

до 500, 00	1
> 500,00 - 3 000,00	1.1
> 3 000,00 - 50 000, 00	1.2
> 50 000,00 - 300 000,00	1.3
> 300 000,00 - 1 000 000,00	1.4
> 1 000 000,00	1.5

4

Показатель
Посещаемость заседаний комиссии ($П_{ЗК}$)

Присутствие на более чем 50% заседаний комиссий	1
Присутствие на 50% заседаний и менее	0

Расчет показателя «Интенсивность» (2/2)

За участие в одном заседании комиссии присваивается 1 балл (базовый балл).

В каждом отдельном случае указанный балл умножается на повышающий коэффициент по следующей формуле:

$$P_{ЗК} \times \sum_{i=1}^N C_{РЗ}^i \times K_{ПЗ}^i \times Ц_{КО}^i \times B_{балл}$$

где:

$K_{И}$ – значение показателя «Интенсивность»;

N – количество заседаний, в которых участвовал член комиссии;

i – порядковый номер заседания, в котором участвовал член комиссии;

$B_{балл}$ – базовый балл (равен 1);

$C_{РЗ}^i$ – коэффициент Способ размещения заказа;

$K_{ПЗ}^i$ – коэффициент Количество поданных заявок;

$Ц_{КО}^i$ – коэффициент Цена контракта;

$P_{ЗК}$ – коэффициент Посещаемость заседаний комиссии (1 или 0).

Расчет общей оценки эффективности (1/2)

Расчет оценки эффективности производится на основании следующей формулы для расчета баллов:

$$Э_о = K_{КТ} \times K_{БС} \times K_{И}$$

где:

$Э_о$ – оценка общей эффективности;

$K_{КТ}$ – коэффициент качества торгов;

$K_{И}$ – количество баллов по показателю «Интенсивность»;

$K_{БС}$ – коэффициент безупречного стажа.



Члены комиссии, набравшие **0** баллов, получают оценку **неудовлетворительно** и премия им **не выплачивается**

Расчет общей оценки эффективности (2/2)

На основании оценки эффективности членов комиссий:

- строится рейтинг итоговых баллов членов комиссий
- отбрасываются баллы равные нулю (премия не выплачивается)
- подсчитываются процентиля значений баллов членов комиссии

На основании рейтинга членов комиссии присваивается оценка общей эффективности:

Процентиль	Общая оценка эффективности
От 0 до 20	Удовлетворительно
От 20 до 60	Хорошо
Свыше 60	Отлично



Коэффициент безупречного стажа

Коэффициент безупречного стажа ($K_{БС}$) применяется при расчете общей оценки эффективности в случае, если количество нарушений члена конкурсной (аукционной) комиссии в течение года менее 1%.

Количество кварталов без нарушений	Значение коэффициента безупречного стажа
Менее 1 года	1
От 1 года до 3 лет	1,1
От 3 до 5 лет	1,2
От 5 до 7 лет	1,3
Свыше 7 лет	1,4

Зависимость премии от общей оценки эффективности

Размер премии устанавливается в процентах от квартального денежного содержания члена конкурсной комиссии.

Максимальный размер премии составляет 50% от квартального денежного содержания сотрудника.

Превосходит ожидание
«отлично»



премия **50 %** от
квартального денежного
содержания

Соответствует ожиданиям
«хорошо»



премия **40 %** от
квартального денежного
содержания

Необходимы улучшения в работе
«удовлетворительно»



премия **30 %** от
квартального денежного
содержания

Общие итоги работы

Премирование

- В 2012-2016 гг. был премирован 1521 человек
- Средний размер премии – 216 тыс. руб.

Нематериальное стимулирование

- Почетные знаки – 13 госслужащих
- Почетные грамоты – 27 госслужащих
- Дипломы – 12 госслужащих

Результаты внедрения системы оценки результативности

- Снижение коррупционных рисков по данным опросов на полиграфе (отстранено от участия в закупках 6,3% госслужащих)
- Уделяется больше внимания работе комиссий со стороны руководителей
- Увеличилась посещаемость заседаний членами комиссий
- Повысилось качество подготовки конкурсной документации
- Рост запросов на обучение в области размещения заказа на 20%