

МАТРИЦА КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (KPI)

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ **ЮРИДИЧЕСКОГО ОТДЕЛА**

- ▶ **Общие KPI's**
(показатели эффективности работы отдела)
- ▶ **Индивидуальные KPI's**
(показатели эффективности работы сотрудников)
- ▶ **Способы расчета показателей**
- ▶ **Примеры расчета премии по результатам выполнения KPI's**
- ▶ **Примеры целевых значений по KPI's**

Матрица KPI's сотрудников **юридического отдела**

№	Название KPI	Общий/ индивидуальный	Способ расчета показателя	Комментарии
KPI руководителя юридического отдела				
1.	<p>Процент успешно решенных в досудебном порядке проблем (%)</p> <p><i>Вариант формулировки:</i></p> <p>Процент успешно урегулированных в досудебном порядке претензий контрагентов (%)</p>	Индивидуальный	<p>(Nреш./Nпол.) x 100%</p> <p>где Nреш. – количество успешно решенных в досудебном порядке проблем; Nпол. – общее количество полученных юридическим отделом проблем за период.</p>	KPI руководителя юридического отдела. Требуется установить пороговый, допустимый и целевой уровень для показателя, а также выбрать периодичность замера.
2.	[ознакомительная версия]			
3.	...			
Универсальные KPI сотрудников юридического отдела				
4.	...			
5.	Процент судебных прецедентов, возникших в результате работы юридической службы (%)	Общий / индивидуальный	<p>(Nюр./Nобщ.) x 100%</p> <p>где Nюр. – количество судебных прецедентов за период, возникших в результате работы юристов; Nобщ. – общее количество судебных прецедентов за период.</p>	...
6.	Своевременность пересмотра договоров (в соответствии с изменениями в законодательстве), %	Общий / индивидуальный	<p>(Nзак./Nпрец.) x 100%</p> <p>где Nзак. – количество прецедентов, связанных с нарушениями в действующих договорах из-за несоответствия текущему законодательству;</p>	...

			Нобщ. – общее количество прецедентов за период, связанных с договорными обязательствами.	
7.	...			
8.	Эффективность внутренней правовой экспертизы (%)	Общий / индивидуальный		
9.	Коэффициент соблюдения регламента обработки запросов	Общий		
10.	...			
11.	...			
12.	Экономическая эффективность деятельности сотрудника юридического отдела	Индивидуальный		
13.	...			
14.	...			
15.	...			
KPI по судебной работе				
16.	...			

17.	...			
18.	...			
19.	...			
20.	...			

ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ
ВЕРСИЯ

Комментарии к матрице KPI

По каждому показателю следует определить пороговое (минимально допустимое), целевое (плановое), максимальное значение и его вес в общей системе показателей сотрудника. Вес KPI отражает его значимость для компании, тем самым мы указываем сотруднику на то, какие показатели наиболее приоритетны.

ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ (на основании матрицы KPI)

Для примера возьмем несколько KPI корпоративного юриста:

KPI	Вес показателя	Заданные значения показателя (пример)	Способ расчета
...			
...			
...			
...	Сумма 100%		

Как рассчитывать премию?

Допустим, оклад нашего юриста 90.000 рублей. Размер ежеквартальной премии 30.000 рублей. Исходя из весов (значимости) KPI, премия распределяется следующим образом:

KPI	Вес показателя	Доля премии
...
...
...
ИТОГО	100%	30.000 рублей

При достижении 100% по каждому KPI, сотрудник получает премию в полном объеме. Однако предположим, что по итогам квартала, наш юрист получил следующие значения по KPI:

KPI	Результат квартала	Расчет премии
...		$12.000 - 50\% = 6.000$ руб.
...		12.000 руб.
...		$6.000 + 20\% = 7200$ руб.
ИТОГО премия за квартал:		25.200 рублей

ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ
ВЕРСИЯ