

# МАТРИЦА КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРІ)

## ДЛЯ СОТРУДНИКОВ БУХГАЛТЕРИИ

ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ  
ВЕРСИЯ

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

## Матрица KPI's сотрудников бухгалтерии

№	Название KPI	Общий/ индивидуальный	Способ расчета показателя	Целевые значения (пример)
<b>Универсальные показатели эффективности</b>				
Сфера: взаимодействие с внешними проверяющими организациями				
1.	<b>Процент переплат контрагентам и в налоговые органы (руб.)</b>	Общий / индивидуальный	<b>(Нопл/Нр) x 100%</b>  Где <b>Нопл.</b> – общая сумма, оплаченная контрагентами и в налоговые органы <b>Нр</b> – реальная сумма, которую требовалось оплатить контрагентам	Необходимо установить допустимый процент переплат, в соответствии с которым рассчитывать размер премии по показателю.  Например, допустимая сумма переплат за квартал составляет 0,1% от реальной суммы, которую требовалось оплатить. Соответственно, это значение выставляется в качестве целевого. Если процент переплат сотрудника по итогам квартала составляет $\leq 0,1\%$ , то он получает 100% премии по данному показателю. При превышении целевого значения, размер премии пропорционально уменьшается.
2.	<b>Количество / сумма штрафов за налоговые нарушения</b>	Общий	<b>Общее число претензий и замечаний за период</b>	Необходимо установить допустимое число претензий и замечаний, которое может получить бухгалтерия за период. При превышении данного показателя процент премии по данному KPI уменьшается.
3.	<b>Сумма штрафов со стороны налоговой инспекции (руб.)</b>	Общий	<b><math>\sum</math> О/П</b>  Где $\sum$ О/П – сумма штрафов, выставленных налоговой инспекцией за определенный период	Необходимо установить допустимую сумму штрафов за период и привязать её к размеру премии за показатель.

Сфера: ведение внутреннего учета			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
КPI для бухгалтера, ответственного за расчет заработной платы			
15.			
КPI для бухгалтера-кассира			
16.			
17.			
18.			
КPI для главного бухгалтера			
19.			
20.			
21.			

**Комментарии к матрице КРІ.**

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

**ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ (на основании матрицы КРІ)**

Для примера возьмем КРІ главного бухгалтера:

КРІ	Вес показателя	Целевое значение	Способ расчета
	20%		
	40%		
	40%		
	Сумма 100%		

## Как рассчитывать премию?

Допустим, оклад главного бухгалтера 100.000 рублей. Размер ежеквартальной премии 50.000 рублей. Исходя из весов (значимости) KPI, премия распределяется следующим образом:

KPI	Вес показателя	Доля премии
	20%	10.000 руб.
	40%	20.000 руб.
	40%	20.000 руб.
<b>ИТОГО</b>	<b>100%</b>	<b>50.000 рублей</b>

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

KPI	Результат квартала	Расчет премии
	Своевременность = 70%. Отклонение от плана 30%, соответственно премия за показатель – 30%	7.000 руб.
	Сумма ... составила 0,3% от общей прибыли компании за квартал = 50% премии за данный показатель	10.000 руб.

	Величина расхождений по соответствующей статье ... составила 2% за квартал (попадает в допустимый диапазон от 1 до 5%), соответственно, премия по показателю выплачивается в полном объеме.	20.000 руб.
<b>ИТОГО премия за квартал:</b>		<b>37.000 рублей</b>