



ОТРАСЛЕВАЯ КОМИССИЯ



ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Союз работодателей атомной промышленности,
энергетики и науки России (СРАПиН России)

119017, Москва, ул. Б.Ордынка, 24

т/ф.: (495) 775-24-60, e-mail: sr@srrosatom.ru

Российский профессиональный союз работников
атомной энергетики и промышленности (РПРАЗП)

107078, Москва, ул. Новорязанская, 8а

т.: (499) 975-34-32, e-mail: ck@profatom.ru

18 февраля 2016 г.

№ 126/16

Руководителям организаций

Председателям первичных
профсоюзных организаций

(по списку рассылки)

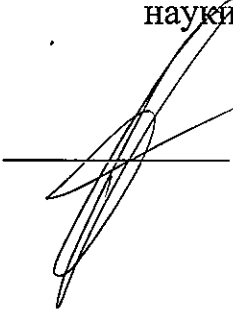
О премировании штатных работников ГПО

Решением Отраслевой комиссией по регулированию социально трудовых отношений (протокол №5 от 10.12.2015) одобрено «Примерное Положение о премировании штатных работников аппаратов первичных профсоюзных организаций по результатам достижения ключевых показателей эффективности за год в соответствии с пунктом 12.1.4 Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015-2017 годы».

В целях обеспечения выполнения п.12.1.4 Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015-2017 годы направляем указанное Примерное Положение для использования в работе (прилагается).

Приложение: на 7 л.

Координатор стороны
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз работодателей атомной
промышленности, энергетики и
науки России»


Т.А.Терентьева

Координатор стороны
Российского профессионального
союза работников атомной
энергетики и промышленности


И.А.Фомичёв

Одобрено решением Отраслевой
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений,
протокол от 10.12.2015 №5

Примерное Положение о премировании штатных работников
аппаратов первичных профсоюзных организаций по результатам достижения
ключевых показателей эффективности за год в соответствии с пунктом 12.1.4
Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке
на 2015-2017 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях осуществления
скоординированной политики в организациях Госкорпорации «Росатом»
(далее – Организации) по выполнению пункта 12.1.4 Отраслевого
соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015-2017
годы.

1.2. В программе мотивации в соответствии с настоящим Положением
участвуют штатные работники аппаратов профсоюзных комитетов
первичных профсоюзных организаций (далее – работники профкомов)
Организаций, перешедших на Единую унифицированную систему оплаты
труда (далее – ЕУСОТ), по результатам достижения ключевых показателей
эффективности за 2016-2017 годы.

1.3. Финансирование премиальных выплат работникам профкомов в
соответствии с настоящим Положением осуществляется Организацией.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников профкомов осуществляется на
основании оценки результативности их деятельности за год.

2.2. Оценка результативности деятельности освобожденных
председателей первичных профсоюзных организаций (далее – ППО)
осуществляется по результатам выполнения ключевых показателей
эффективности (далее – КПЭ) за год по двум блокам показателей,
приведенных в приложении №1.

2.3. Результативность деятельности других работников профкомов
оценивается в порядке, установленном локальными нормативными актами
ППО.

3. Размеры премирования

3.1. Для определения итоговой оценки деятельности и размера
премирования председателя ППО за год используются информация о

размерах итоговых коэффициентов выполнения КПЭ по результатам производственно-экономических показателей Организации, предусмотренных приложением №1, и результаты оценки председателем (заместителем председателя) РПРАЭП выполнения КПЭ по целевой функции в соответствии с размерами оценки уровня выполнения КПЭ согласно приложению №2.

3.2. Формирование итоговых оценок деятельности и размеров премий других работников профкомов осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами ППО.

3.3. В целях обеспечения единого подхода для определения целевых размеров премирования рекомендуется применять подход в зависимости от группы по заработной плате ППО согласно приложению №3.

3.4. При определении целевых размеров премирования работникам профкомов используется матрица оплаты труда в части целевых размеров годовой премии по грейдам, предусмотренных в соответствующей Организации.

3.5. Фактическая сумма премирования рассчитывается исходя из целевого размера премирования (определенного и согласованного в соответствии с п.п. 3.3, 3.4 и приложением №3) и итоговых оценок деятельности пропорционально отработанному времени в соответствующем календарном году.

Пример расчета приведен в приложении № 4.

3.6. В отработанное время включаются периоды служебных командировок, нахождения работника в ежегодном основном и дополнительных оплачиваемых отпусках, установленных законодательством, участия в корпоративных спортивных и культурных мероприятиях, других периодов отсутствия в соответствии с законодательством Российской Федерации (время исполнения государственных и общественных обязанностей, дни сдачи крови и ее компонентов и связанные с этим дополнительные дни отдыха и т.п.).

Иные периоды отсутствия работника не включаются в отработанное время (например, отпуска без сохранения заработной платы, отсутствие в связи с временной нетрудоспособностью, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством: например, 1 сентября, на свадьбу работника и т.д.).

Отработанное время для расчета годовой премии исчисляется в календарных днях.

3.7. Итоговые коэффициенты выполнения КПЭ председателям ППО утверждаются председателем (заместителем председателя) РПРАЭП.

3.8. Выплата премий работникам профкомов производится, как правило, в апреле-мае года, следующего за отчетным, после подведения итогов выполнения всех КПЭ (как по целевой функции, так и по результатам деятельности Организации) в сроки, совпадающие со сроками выплаты премии работникам Организации.

Приложение №1
к примерному Положению о
премировании штатных работников
аппаратов первичных профсоюзных
организаций по результатам достижения
ключевых показателей эффективности
за год в соответствии с п.12.1.4 Отраслевого
соглашения по атомной энергетике,
промышленности и науке на 2015-2017 годы

Ключевые показатели эффективности для председателей ГПО,
порядок и сроки их формирования

Характер и состав показателей	Показатели результативности по целевой функции: 1. Динамика членства в ГПО (% от численности работающих, вес КПЭ - 20%). 2. Своевременное перечисление в аппарат РПРАЭП отчислений от профвзносов в установленном размере (вес КПЭ – 15%). 3. Оценка руководителя (вес КПЭ – 15%)	Производственно-экономические показатели Организации: Ключевые оцифрованные показатели деятельности Организации по функциональным, проектным и управленческим направлениям (вес КПЭ – 50%). Фактическое выполнение производственно-экономических показателей в карте КПЭ председателя ГПО определяется по итоговым коэффициентам выполнения КПЭ* руководителя Организации - вес 25%, заместителя руководителя организации по управлению персоналом – вес 10%, заместителя руководителя организации, ответственного за вопросы охраны труда – вес 15%.
Полномочия по постановке целевых значений на год и	Председатель (заместитель	Наблюдательный совет/ Генеральный директор Госкорпорации/

подведение итогов	председателя) РПРАЭП	Руководители Дивизионов
Сроки	Постановка ежегодно в марте-апреле отчетного года Подведение итогов в марте года, следующего за отчетным	Постановка ежегодно в январе-феврале отчетного года Подведение итогов в апреле-мае года, следующего за отчетным
Форма	В форме КПЭ в порядке, установленном РПРАЭП	По форме в соответствии с отраслевым регламентом управления эффективностью деятельности

* Информация о размерах итоговых коэффициентов выполнения КПЭ руководителя Организации, заместителя руководителя организации по управлению персоналом, заместителя руководителя организации, ответственного за вопросы охраны труда, предоставляется председателю ГПО официальным письмом. Ответственным за предоставление указанной информации является заместитель руководителя организации по управлению персоналом.

Приложение №2
к примерному Положению
о премировании штатных работников
аппаратов первичных профсоюзных
организаций по результатам достижения
ключевых показателей эффективности
за год в соответствии с п.12.1.4 Отраслевого
соглашения по атомной энергетике,
промышленности и науке на 2015-2017 годы

Установленные размеры оценки уровня выполнения КПЭ

Уровень выполнения КПЭ	Оценка уровня выполнения КПЭ	Диапазон коэффициента выплат
Показатели не выполнены или выполнены на уровне, не достаточном для дополнительного поощрения	Менее 70%	0
Допустимый уровень выполнения, по которому может быть номинировано поощрение в меньшем размере по сравнению с целевым	70%	от 0,7 до 1,0
Целевой уровень выполнен	100%	1,0
Превышение ожидаемых результатов – выдающийся уровень	120%	от 1,0 до 1,2

Приложение №3
к примерному Положению
о премировании штатных работников
аппаратов первичных профсоюзных
организаций по результатам достижения
ключевых показателей эффективности
за год в соответствии с п.12.1.4 Отраслевого
соглашения по атомной энергетике,
промышленности и науке на 2015-2017 годы

Рекомендуемое применение информации о должностных уровнях (грейдах),
в соответствии с которыми в матрице оплаты Организации определяются
целевые размеры премирования работников профкомов

Группа профсоюзной организации	Уровень/грейд из матрицы оплаты для определения размера целевой премии председателя ППО	Уровень/грейд из матрицы оплаты для определения размера целевой премии заместителя председателя	Уровень/грейд из матрицы оплаты для определения размера целевой премии главного бухгалтера	Уровень/грейд из матрицы оплаты для определения размера целевой премии председателя профсоюзной организации структурных подразделений	Уровень/грейд из матрицы оплаты для определения размера целевой премии других штатных работников ППО
I – II	5-6	6-7	7-8	8-9	11-12
III	6-7	7-8	8-9	9-10	12-13
IV-VI	7-8	8-9	9-10	10-11	13-14

Целевой размер премирования рекомендуется устанавливать на уровне среднего целевого размера премирования для соответствующего грейда (например, при наличии трех целевых значений по функциям А-В-С – на уровне значения для функции В).

Окончательное определение целевого размера премирования по уровню/грейду из диапазона, представленного в таблице, определяется по согласованию с руководителем Организации, обеспечивающей финансирование выплаты.

Приложение №4
к примерному Положению
о премировании штатных работников
аппаратов первичных профсоюзных
организаций по результатам достижения
ключевых показателей эффективности
за год в соответствии с п.12.1.4 Отраслевого
соглашения по атомной энергетике,
промышленности и науке на 2015-2017 годы

Пример расчета премии председателю ГПО по результатам достижения
ключевых показателей эффективности за год

Исходные данные:

Отработанное время председателя ГПО в календарном году - 350 календарных дней.

Должностной оклад 50 000 рублей в месяц, 600 000 рублей в год.

Целевой размер премирования установлен в размере 200000 рублей.

Показатели результативности по целевой функции ГПО за отчетный год выполнены на 100%.

Итоговый коэффициент выполнения КПЭ руководителя Организации за отчетный год – 110%, заместителя руководителя организации по управлению персоналом – 105%, заместителя руководителя организации, ответственного за вопросы охраны труда – 90%.

Годовая премия председателя ГПО за отчетный год равна:

Целевой размер премирования / 365 календарных дней * фактически отработанное время в календарных днях * (показатели результативности по целевой функции ГПО * 0,5 + итоговый коэффициент выполнения КПЭ руководителя Организации * 0,25 + итоговый коэффициент выполнения КПЭ заместителя руководителя организации по управлению персоналом * 0,1) + итоговый коэффициент выполнения КПЭ заместителя руководителя организации, ответственного за вопросы охраны труда * 0,15) = 200 000 руб. / 365 календарных дней * 350 календарных дней * (1,0*0,5 + 1,1*0,25 + 1,05*0,1 + 0,9*0,15) = 194657,53 руб.