

**Приложение**

к Приказу \_\_\_\_\_  
от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Типовое положение  
о материальном стимулировании промышленно-производственного  
персонала производственного филиала за основные результаты  
производственной деятельности.**

Вводится с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

При утверждении учтено мнение  
первичной профсоюзной организации  
(Решение / Протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_, 20\_\_ г.

## 1. Назначение и область применения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании промышленно-производственного персонала производственного филиала за основные результаты производственной деятельности (далее по тексту – Положение) – локальный нормативный акт \_\_\_\_\_наименование организации, филиала\_\_\_\_\_ (далее – Филиал), разработанный в соответствии с положениями:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- федеральных законов Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации;
- Коллективного договора \_\_\_\_\_наименование организации;
- Устава \_\_\_\_\_наименование организации;
- Международных стандартов ИСО: 9001:2008; 9000:2005; 9004:2000...
- иными локальными нормативными акты в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.2. Настоящее Положение определяет принципы и порядок материального стимулирования работников Филиала за достижение установленных показателей (результатов) производственной деятельности.

1.3. Целью настоящего Положения является:

- увеличение эффективности работы структурных подразделений (цехов, участков) Филиала в соответствии с установленными задачами, целями, функциональными обязанностями;
- усиление ответственности работников, стимулирование своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- материальная мотивация работников в зависимости от результатов их деятельности, увеличение эффективности трудовых отношений;
- стимулирование заинтересованности работников в повышении эффективности своей работы;
- учет степени личного участия работника в достижении указанных результатов.
- достижение стратегических и операционных целей деятельности Филиала;
- обеспечения надежности и повышения эффективности производства.
- ...

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, относящихся к категории промышленно-производственного персонала для которых работа в Филиале является основной.

*Отдельным категориям работников, в т.ч. сезонным работникам, работникам, трудовыми договорами которых определены особые условия премирования, могут устанавливаться иные условия премирования за основные результаты производственной деятельности за год.*

1.5. Положение обязаны знать и использовать в работе руководители структурных подразделений Организации, филиала.

## **2. Общие положения**

2.1. Все виды выплат, предусмотренных настоящим Положением, отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками.

2.2. Все расходы на выплаты работникам по настоящему Положению производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бизнес-плана филиала \_\_\_\_\_ с учетом:

- ежегодного премирования работников за достижение установленных показателей (результатов) производственной деятельности филиала за год;
- ежеквартального премирования работников за достижение установленных показателей (результатов) производственной деятельности филиала за квартал (полугодие);
- текущего ежемесячного премирования работников за достижение установленных показателей (результатов) производственной деятельности филиала за месяц.

2.3. Плановые размеры премирования работников устанавливается с учетом доплат и надбавок, в соответствии с действующим законодательством, за фактически отработанное время и определяется как:

- процент (доля) от должностного оклада (тарифной ставки) работника;
- фиксированная величина с учетом должностного оклада (тарифной ставки) работника;
- в процентах от должностного оклада непосредственного руководителя (руководителя бизнес-процесса).

2.4. Премирование производится после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности за месяц, квартал (полугодие), год.

2.5. Решение о премировании принимается Советом директоров организации по представлению руководителя организации / Филиала.

2.6. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а также данные оперативного учета, утверждаемые соответствующим должностным лицом.

*При отсутствии учета необходимых показателей премирование по ним не производится. Ответственность за достоверность данных оперативного учета несут руководители соответствующих отделов, служб, цехов, районов, отделений и т.д.*

2.7. В состав заработной платы, учитываемой при расчете премирования, включаются следующие выплаты:

- оплата по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам;
- оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночную и вечернюю смены;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными - особыми условиями труда;
- оплата за сверхурочную работу;
- доплата за увеличенный объем работ;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за совмещение профессий;
- доплата (надбавка) за высокий уровень квалификации;
- доплата за руководство бригадой;
- доплата за разделение рабочего дня на части;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- иные доплаты и надбавки, установленные системами оплаты труда Филиала.

2.8. В состав заработной платы, на которую начисляется вознаграждение, не включаются следующие выплаты:

- вознаграждение за выслугу лет;
- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- все виды единовременных поощрений за выполнение особо важных производственных заданий и др.;
- материальная помощь;
- оплата ежегодных, дополнительных, учебных отпусков, денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
- оплата командировочных расходов, оплата времени на приемку смены;
- пособия по социальному страхованию, выходное пособие;
- оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей и прохождения сборов в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- оплата простоев не по вине работника, за время вынужденного прогула.

### 3. Право на получение вознаграждения

3.1. Порядок начисления и выплаты средств текущего материального стимулирования (премирования):

- Вознаграждение выплачивается работникам промышленно-производственного персонала, состоящим в штате Филиала на первое число отчетного периода.
- Работникам, вновь принятым на работу, принятым на работу по совместительству, премия за отработанное время в отчетном месяце работы выплачивается на общих основаниях;
- Работникам, принятым на работу в Филиал по совместительству, вознаграждение не выплачивается;
- Вновь принятому оперативному (сменному) персоналу премия за отработанное время в первом месяце и далее в процессе подготовки по новой должности начисляется в размере \_\_\_% от расчетного размера премии до момента прохождения проверки знаний. В полном объеме премия начисляется с момента успешного прохождения проверки знаний и допуска к дублированию;
- Работникам, принятым для выполнения временных работ (до 2-х месяцев) по срочному трудовому договору (ст.59 Раздела 3 ТК РФ), премия не выплачивается, кроме пенсионеров, ранее работавших в Обществе, и лиц, принятых на срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы;
- Работникам, уволенным по собственному желанию и проработавшим неполный отчетный период, премия не выплачивается (выплачивается в \_\_\_ % от расчетного размера);
- Работникам, вновь принятым на работу и которым требуется прохождение проверки знаний по ОТ, ПТЭ, ППБ, правил Ростехнадзора, премия не выплачивается (выплачивается в размере \_\_\_ % от расчетного размера) до прохождения успешной проверки знаний в установленные сроки;
- Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные силы, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в отчетном периоде;
- Работникам, не прошедшим периодическую или внеочередную проверку знаний (по вине работника), премия не начисляется до успешного прохождения проверки знаний.

3.2. Порядок начисления и выплаты средств ежегодного (ежеквартального/полугодового) материального стимулирования (премирования) в дополнение к условиям п.3.1 Положения:

- Работникам, уволившимся из Общества в расчетном периоде и имеющим право на получение вознаграждения, его выплата производится на общих основаниях в установленные Обществом сроки.

- Работникам, принятым в Филиал в течение расчетного периода и отработавшим менее \_\_ месяцев, вознаграждение не выплачивается.

- Работникам, принятым в Филиал и уволившимся из него в расчетном периоде, вознаграждение не выплачивается (начисляется в размере \_\_% от расчетного размера премии) независимо от продолжительности работы.

- Работникам, проработавшим в Филиале более 6 месяцев и уволившимся по уважительным причинам<sup>1</sup> выплата годового вознаграждения производится пропорционально фактически отработанному времени.

- Работникам, уволившимся из Общества в расчетном периоде по собственному желанию и другим неуважительным причинам вознаграждение не выплачивается (начисляется в размере \_\_% от расчетного размера премии);

- Работникам, вышедшим на работу после продолжительного отпуска (по беременности и родам, продолжительной болезни и т.п.) вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время в отчетном периоде.

- Расчет вознаграждения лицам, работающим на условиях совместительства, производится пропорционально отработанному времени, если иное не определено трудовым договором.

- Работникам, вернувшимся на работу в Филиал после окончания военной службы в вооруженных силах РФ или заменяющей её альтернативной гражданской службы, если до призыва в армию Работник работал в Филиале и в течение 3-х месяцев после увольнения в запас вернулся для продолжения работы в Филиал;

- ...

*Решение вопроса о выплате вознаграждения лицам, поступившим на работу впервые, в том числе ученикам, молодым специалистам после окончания ВУЗа, стаж работы которых менее 1 года, принимается Комиссией по рассмотрению вопросов начисления премий и вознаграждений Работникам филиалов (далее по тексту - «Комиссия») и зависит от личного вклада в результаты работы Филиала.*

<sup>1</sup> Среди уважительных причин могут быть указаны например: изменение в организации производства и труда, в том числе ликвидация, реорганизация, банкротство или перепрофилирование предприятия, сокращение численности или штата работников; призыв на службу в Вооруженные силы РФ, перевод мужа или жены на работу в другую местность; направление мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу; переезд в другую местность; болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке); необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы; уход за ребенком до достижения им 14-летнего возраста или ребенком-инвалидом; избрание на должности, замещаемые по конкурсу; зачисление в высшее, среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру либо клиническую ординатуру; выход на пенсию; истечение срока трудового договора; избрание на должность освобожденного профсоюзного работника; нарушение администрацией коллективного или трудового договора, смерть работника, увольнение по соглашению сторон и т.п.

## 4. Определение размеров вознаграждения

### 4.1. Текущее ежемесячное премирование:

4.1.1. Премирование производится после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности Филиала и достижения установленных показателей (результатов) производственной деятельности за месяц;

4.1.2. Фактический размер средств ежемесячного премирования рассчитывается, начисляется и выплачивается на основании результатов оценки выполнения месячных установленных показателей и качественной оценки деятельности Филиала;

4.1.3. Премия начисляется за выполнение каждого показателя в отдельности. При невыполнении одного из показателей соответствующая доля премии не начисляется. При невыполнении основного условия премирования премия не выплачивается полностью;

4.1.4. Размер премирования каждому Работнику определяется в зависимости от его личного трудового вклада.

4.1.5. Значимость и качество трудового вклада работника с учетом, в т.ч.:

- выполнения производственных планов, заданий;
- выполнения ключевых показателей эффективности подразделения, бизнес-процесса;
- повышения производительности труда;
- качества выполняемой работы;
- проявления инициативности;
- способности к принятию самостоятельных решений;
- иных показателей...

4.1.6. Перечень упущений, нарушений производственной дисциплины работников формируется непосредственным руководителем структурного подразделения (бизнес-процесса), учитывающие в том числе:

- *Невыполнение мероприятий, предусмотренных приказами, распоряжениями, предписаниями, противоаварийными и эксплуатационными циркулярами.*
- *Наличие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом или группового несчастного случая, если есть пострадавший с тяжелым исходом – во всех случаях, когда актами расследования установлена связь произошедших инцидентов с производством и вина Общества, подтвержденная заключением государственной инспекции по труду;*
- *Наличие несчастных случаев на производстве (с легким исходом групповые и одиночные, с тяжелым исходом одиночные) – во всех случаях, когда актами расследования установлена связь произошедших инцидентов с производством и вина Общества, подтвержденная заключением государственной инспекции по труду.*
- *Нарушение правил охраны труда, технической эксплуатации, пожарной безопасности, производственных инструкций, должностных и рабочих инструкций, допущенных непосредственно работником и приведшие:*
  - а) к аварии или ее развитию;*
  - б) к отказу в работе;*
  - в) к вынужденной остановке или отключению оборудования;*
  - г) к созданию угрозы повреждения основного или вспомогательного оборудования.*
- *Нарушение правил техники безопасности, допущенное непосредственно работником и приведшее к несчастному случаю с другими людьми, или создавшее условия, угрожающие здоровью или жизни людей.*

- *Нарушения, приведшие к взрыву, загоранию и пожару на оборудовании (рабочем месте).*
- *Упущения и нарушения по непосредственной вине работника при производстве ремонтов оборудования, транспортных средств и приведшие:*
  - а) к авариям и отказу в работе с повреждением или без повреждения оборудования;*
  - б) к повторному выводу оборудования в ремонт;*
  - в) к низкому качеству выполненных ремонтных работ, выявленных в работе оборудования, отмеченных в акте.*
- *Недоброкачественный ремонт по вине работника измерительных приборов, автоматических регуляторов и средств защиты, приведших:*
  - а) к выходу их из работы;*
  - б) к нарушению режима работы оборудования.*
- *прогул, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;*
- *хищение имущества предприятия, в том числе мелкого, растраты (умышленного его уничтожения или повреждения), установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;*
- *появившимся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.*
- ...

4.1.7. При наличии производственного упущения, на основании приказа Организации ежеквартальная премия работника(ов) может быть снижена или полностью не выплачена.

## **4.2. Ежеквартальное (полугодовое, годовое) премирование:**

### **4.3. Дополнительное премирование:**

4.3.1. Дополнительное премирование предназначено для стимулирования работников на выполнение дополнительных к их основной деятельности объемов работ.

4.3.2. Дополнительное премирование за высокую эффективность деятельности распространяется на работников функциональных подразделений, принимавших непосредственное участие в дополнительных к их основной деятельности объемах работ.

4.3.3. Размер средств дополнительного премирования за высокую эффективность деятельности утверждается руководителем Филиала по представлению руководителя структурного подразделения.

4.3.4. В зависимости от результатов труда работника размер вознаграждения за расчетный период может быть увеличен до \_\_\_ процентов в пределах суммы средств, выделенных подразделению на эти цели.

4.5. Представление на дополнительное премирование работника(-ов) производится руководителем филиала по представлению руководителей структурных подразделений (цехов, служб, бизнес-процесса).

4.8. Расчеты для определения размера вознаграждения каждому работнику составляются руководителями структурных подразделений по установленной форме (Приложение №\_\_ ) и передаются в Комиссию до 25 числа месяца следующего за отчетным периодом.

## **5. Порядок выплаты вознаграждения**

5.1. Вознаграждение выплачивается на основании решения руководителя Филиала с приложением расчета размера вознаграждения каждого работника с учетом корректировки его размера в пределах выделенных средств.

Расчет выполняется подразделением, ответственным за использование средств на оплату труда.

5.2. Вознаграждение начисляется \_\_\_\_\_ и выплачивается \_\_\_\_\_ числа следующего месяца.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Ответственность за достоверность данных бухгалтерского, статистического, оперативного учета и данных, используемых для оценки выполнения показателей премирования и учитываемых непосредственным руководителем, несут руководители соответствующих подразделений: управлений, отделов, бизнес-процессов, служб, цехов, районов, отделений и т.д.

6.2. Ответственность за правильность проведения оценки выполнения показателей премирования несет непосредственный руководитель, проводящий оценку, и руководитель, утверждающий результаты оценки.

6.3. Подразделение, ответственное за использование средств на оплату труда, несет ответственность за соблюдение норм, установленных настоящим Положением, в том числе за правильность расчета фактического размера премии, своевременную и качественную подготовку проекта приказа о начислении премии.





## Приложение №

### **Общие параметры премирования за основные результаты производственной деятельности с учетом вида производственной деятельности**

*Электростанции, реализующие тепловую энергию собственными силами:*

1. Выполнение плана реализации тепловой энергии в соответствии с показателями бюджета.
2. Непревышение сметы затрат на производство электроэнергии и теплоэнергии.
3. Выполнение диспетчерского графика.

*Электростанции, занимающиеся только генерацией:*

1. Выполнение задания по рабочей мощности.
2. Непревышение сметы затрат на производство электроэнергии и теплоэнергии.
3. Выполнение диспетчерского графика

*Электрические сети:*

1. Непревышение сметы затрат для электрических сетей, МКС
2. Выполнение плана капитального ремонта по установленной номенклатуре и в установленные сроки
3. Достижение нормативного уровня или снижение уровня расхода электроэнергии на трансформацию и передачу электроэнергии в сетях, учитываемого за период с начала года, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, в размере задания по снижению, устанавливаемого генеральной дирекцией по электрическим сетям при уровне расхода электрической энергии на трансформацию и передачу выше нормативного уровня, утвержденного в установленном порядке

*Высоковольтные кабельные сети:*

1. Непревышение сметы затрат на передачу и распределение электроэнергии
2. Выполнение плана капитального ремонта по номенклатуре в установленные сроки

*Энергосбыт:*

1. Выполнение плана реализации электрической энергии в соответствии с показателями бюджета (при уменьшении величины фактического полезного отпуска по сравнению с плановым в качестве показателя премирования применяется выполнение плана реализации электрической энергии в процентах)
2. Непревышение сметы затрат
3. Достижение нормативного уровня или снижение уровня расхода электроэнергии на трансформацию и передачу электроэнергии в сетях, учитываемого за период с начала года, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в соответствии с заданием по снижению, устанавливаемым генеральной дирекцией

*Теплосеть:*

1. Выполнение плана реализации тепловой энергии в соответствии с показателями бюджета (при уменьшении величины фактического полезного отпуска по сравнению с плановым в качестве показателя премирования применяется выполнение плана реализации тепловой энергии в процентах)
2. Непревышение сметы затрат
3. Выполнение плана ремонтных работ по установленной номенклатуре и в установленные сроки

*Филиалы, выполняющие ремонтные работы:*

1. Непревышение сметы затрат на выполнение работ (услуг) для филиалов
2. Выполнение плана ремонта тепловых сетей по объему и номенклатуре с требуемым качеством

*Филиалы, оказывающие услуги по наладке, обследованию, испытаниям и т.д.:*

1. Непревышение сметы затрат на производство продукции, выполнение работ (услуг) для филиалов

2. 100%-ное выполнение работ по соглашениям с филиалами по объему и номенклатуре с требуемым качеством

*Энергосвязь:*

1. Непревышение сметы затрат на выполнение работ (услуг)

2. Отсутствие отказов в работе связи и телемеханики

3. Выполнение плана-графика профилактических и ремонтных работ. Отсутствие задержек в работе быстродействующих защит и отключающих импульсов из-за замедления срока ремонта кабелей связи

*Предприятие по технической комплектации:*

1. Непревышение сметы затрат на производство готовой продукции, выполнение работ (услуг)

2. Выполнение утвержденного плана по проведению тендерных торгов

3. Непревышение утвержденного уровня снабженческо-сбытовой наценки

*Информационно вычислительный сектор:*

1. Непревышение сметы затрат на выполнение работ (услуг)

2. 100%-ное выполнение работ по соглашениям с филиалами и генеральной дирекцией без замечаний пользователя

*Автотранспортное хозяйство:*

1. Непревышение сметы затрат на выполнение работ (услуг)

2. 100%-ное выполнение работ по соглашениям с филиалами

3. Непревышение плановой себестоимости перевозок по номенклатуре автотранспорта

## Приложение №

### Перечень производственных упущений

- 1.1. Невыполнение правил ТБ при эксплуатации электроустановок
  - 1.2. Работа без применения основных защитных средств.
  - 1.3. Невыполнение указаний оперативного персонала.
  - 1.4. Работа без заявок, наряда, без ведома вышестоящего оперативного персонала.
  - 1.5. Несоблюдение организационных мероприятий, обеспечивающих безопасность работ (работа без оформления наряда или распоряжения, неправильный допуск к работе, отсутствие надзора во время работы, перевод на другое рабочее место, оформление перерывов в работе, оформление окончания работ)
  - 1.6. Непроведение целевого инструктажа
  - 1.7. Нарушение правил осмотра электроустановок
  - 1.8. Работа без касок
  - 1.9. Неправильное вывешивание плакатов и т.д.
  - 1.10. Отсутствие удостоверения о проверке знаний при выполнении работ.
-