

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 причинам¹ 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.

¹ 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.
-