

Согласовано:

Председатель ППО

ОАО «Манотомь»

Е.В. Цой

« » 2020 г.

Утверждаю:

Генеральный директор

ОАО «Манотомь»

А.Ю. Метальников

« 2 » 12 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о мотивации (премировании) работников КТС

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мотивации (премировании) работников КТС (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и является локальным нормативным актом ОАО «Манотомь».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении высоких качественных и количественных результатов труда, в повышении производительности труда, создании условий для проявления творческой активности, а также развития профессиональных качеств.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия мотивации. Под мотивацией в настоящем Положении понимается выплата работникам денежного поощрения сверх размера заработной платы, включающей оплату согласно утвержденному штатному расписанию и выплат компенсационного характера.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников инженерно-технического состава КТС КО, КТС ТО, Опытного производства, Начальников отделов, Начальника КТС, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием по основному месту работы. На лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, а также, занимающих должности по совместительству, действие Положения не распространяется.

1.5. Материальное поощрение работников — это право, а не обязанность ОАО «Манотомь» и оно зависит от достигнутых работниками показателей эффективности, финансового состояния Общества и других факторов, которые могут оказывать влияние на факт премирования и размер премий.

1.6. Заграты на материальное поощрение, в рамках настоящего Положения, относятся на расходы по оплате труда (Основание: Налоговый кодекс, глава 25, статья 255).

2. Показатели эффективности и размер выплаты

2.1. Настоящим Положением предусматривается ежемесячное материальное поощрение работников, размер которого зависит от стажа работы на предприятии, должности (категории), а также итогов выполнения общих и индивидуальных показателей эффективности за фактически отработанное время в расчетном периоде.

2.2. Положением устанавливается следующий размер выплат в зависимости от стажа (опыта) работ.

- от 0 до 1 года – нет.
- от 1 до 3 лет – 500 руб.
- от 3 до 5 лет – 1000 руб.
- от 5 лет и более – 2000 руб.

2.3. Положением устанавливается следующий размер выплат в зависимости от должности (категории) работника.

- Инженер б/к – нет.
- Инженер 3 категории – 1000 руб.
- Инженер 2 категории – 2000 руб.
- Инженер 1 категории – 3000 руб.
- Ведущий инженер – 2000 руб.

2.4. Настоящим Положением установлены следующие показатели эффективности:

		Общие (базовые) ключевые показатели эффективности труда	Отметка о выполнении
Общие обязанности	1 Точность и своевременность выполнения месячного плана.	Выполнено полностью	
		Выполнено, но с замечаниями	
		Полностью не выполнено	
	2 Трудовая дисциплина (в т.ч. опоздания, ранние уходы)	Выполнено полностью	
		Выполнено, но с замечаниями	
		Полностью не выполнено	
Индивидуальные обязанности	Индивидуальные (мотивационные) ключевые показатели эффективности труда и критерии их оценки.	Макс. Стоимость руб.	Отметка о выполнении
	3 Многозадачность (выполнение более 5 поставленных задач сверх плана)	1000	
	4 Активное участие в проектах по увеличению производительности труда, в том числе подача ППУ (не менее 2х)	1000	
	5 Универсальность и выполнение работ отсутствующего сотрудника	1000	
	6 Выполнение срочных работ, в том числе сверхурочно. (учитывается кол-во выполненных задач и отработанное время)	2000	
	7 Внедрение системы 5С на рабочем месте/отделе.	500	
	8 Выполнение поручений руководителей, в том числе не связанных с основной деятельностью.	500	
	Итоговая сумма материального вознаграждения/мотивации суммируется и зависит от стажа (опыта) работы, категории (должности) работника, выполнения общих обязанностей, выполнения/невыполнения индивидуальных показателей эффективности.		

2.5 За организацию и ведение учета выполняемых работ по каждому показателю каждым работником для обоснованной и справедливой оценки выполнения показателей отвечает руководитель подразделения.

2.6 Мотивация в рамках данного Положения исключает получение доплат за совмещение профессий.

2.7 Оценка эффективности по индивидуальным обязанностям не производится в случае невыполнения общих обязанностей (выполнение плана, трудовая дисциплина). В случае выполнения общих обязанностей с замечаниями, максимально возможный размер мотивационных выплат по индивидуальным показателям эффективности сокращается до 50%.

2.8 Размер мотивационных выплат начальников отделов зависит от стажа работы по п. 2.2, выполнения/невыполнения общих и индивидуальных показателей эффективности сотрудников отдела (КО или ТО) и рассчитывается в процентном отношении к максимальному размеру мотивационной выплаты отдела, при оценке индивидуальных показателей эффективности, в зависимости от численности сотрудников в отчетный период и устанавливается - 3000 руб. при эффективности работы отдела от 50 до 69% и 6000 руб. при эффективности работы отдела от 70 до 100%.

2.9 Размер мотивационной выплаты начальника КТС зависит от стажа работы по п. 2.2, выполнения/невыполнения общих и индивидуальных показателей эффективности отделов (КО + ТО) и рассчитывается в процентном отношении к максимальному размеру мотивационной выплаты отделов, при оценке индивидуальных показателей эффективности, в зависимости от численности сотрудников в отчетный период и устанавливается - 3000 руб. при эффективности работы отделов от 50 до 69% и 6000 руб. при эффективности работы отдела от 70 до 100%.

3. Порядок начисления.

3.1. Основанием для расчета вознаграждения по данному Положению являются бланки заданий (Приложение №1), с отметками о выполнении и документы самооценки выполнения общих и индивидуальных показателей эффективности работников КТС, заполненные сотрудниками в электронном виде.

3.2. Основанием для начисления премии является отчет (в форме ведомости), который визируется Начальником КТС и Заместителем Генерального директора по направлению и предоставляется в планово-экономический отдел (ПЭО) до 1-го рабочего дня месяца, следующего за расчетным с указанием размера материального вознаграждения.

3.3. Премирование осуществляется по результатам работы за расчетный месяц.

3.4. Ответственность за достоверность данных самооценки и справедливое вознаграждение несет Начальник КТС.

3.5. На основании предоставленного руководителем КТС отчета (в форме ведомости) экономистом ПЭО, готовится приказ Генерального директора.

4 Заключительные положения.

4.1 В случае увольнения по собственному желанию до конца расчетного периода, вознаграждение по данному Положению за не полностью отработанный расчетный период не выплачивается.

4.2. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с призывом на службу в вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, выплата вознаграждения по данному Положению производится за фактически отработанное время в расчетном периоде.

4.3. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание (выговор, замечание), допустившим прогул (по таблице учета рабочего времени), появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии или токсическом опьянении, употребление спиртных напитков в рабочее время, вознаграждение по данному положению не выплачивается в течение года.

4.4. Контроль за выполнением условий Положения возлагается на начальника КТС.

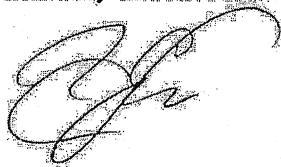
4.5. Ответственность за достоверную оценку выполнения показателей, несет руководитель подразделения.

4.6. Выплата начисляется по «21» виду оплаты.

4.7. Положение вводится в действие с момента подписания и действует впредь до изменения.

Первый расчетный месяц по данному положению — декабрь 2020 года.

И. о. начальника КТС



В. В. Егоров

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель генерального директора
по управлению проектами



С. М. Везнер

Начальник ПЭО



Д. Н. Чебунина
01.12.2020.

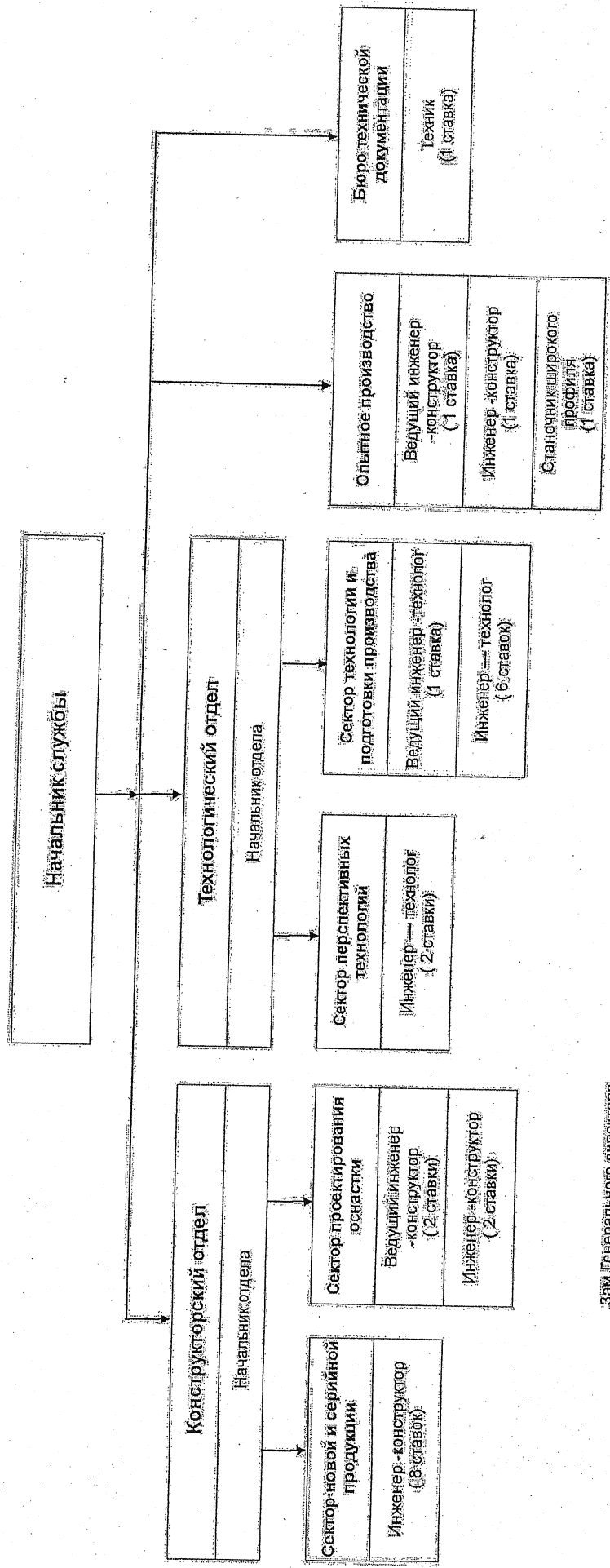
Начальник АКС



Л. А. Шилова

Утверждаю
 Генеральный директор
 ОАО «Манотомь»
 А.Ю. Метальников
 2.12.2020

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА с 01 декабря 2020 г.
 Конструкторско-технологической службы



Зам. Генерального директора
 (по управлению проектами)

И.о. начальника КТС

Начальник ПЭО

[Signature]
 С.М. Вазнер

[Signature]
 В.В. Егоров

[Signature]
 Д.Н. Чебукина

02.12.2020