

УТВЕРЖДАЮ
Мо. Генеральный директор
К.Ю. Вергазов
С.В. Чиняйкин
07.12.2016

Вводится в действие с 15.12.2016
приказом от 07.12.2016 № 19/1743-П

ПОЛОЖЕНИЕ

П-144/503-2016

Положение по оплате труда работников АО ЧМЗ

(взамен П-133/503-2015)

Мотивированное мнение ППО ОАО ЧМЗ
от 28.11.2016 № 601-4/477

Разработан ОТОиРП

Содержание

1 Область применения, ответственность	4
2 Общие положения	4
3 Ссылочные документы	5
4 Термины и определения	6
5 Обозначения, сокращения	11
6 Требования.....	12
6.1 Структура оплаты труда.....	12
6.2 Отнесение должности (профессии) к группе, функции, грейду	14
6.3 Установление и изменение размера интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН)	17
6.4 Индексирующая выплата	22
6.5 Оперативная премия	22
6.6 Выплаты компенсационного характера.....	36
6.7 Разовая премия	41
6.8 Годовая премия по КПЭ	45
6.9 Проектная премия	50
6.10 Премия за стратегические показатели	50
6.11 Плановый системный пересмотр заработных плат	51
7 Порядок внесения изменений	52
8 Контроль и ответственность	53
9 Рассылка	53
Приложение А Отнесение должностей (профессий) к группам, функциям, грейдам	54
Приложение Б Дифференцирующие факторы для отнесения должностей РСС к группам.....	62
Приложение В Дифференцирующие факторы для отнесения должностей и профессий к функциям	64
Приложение Г Дифференцирующие факторы для ранжирования должностей по грейдам	66
Приложение Д Матрица базовых элементов оплаты труда работников.....	75
Приложение Е Характеристика уровней профессиональных статусов.....	76
Приложение Ж Характеристика групп сложности для рабочих малых групп.....	78
Приложение И Перечень нарушений, за которые уменьшается ИСН для РСС и рабочих	79
Приложение К Форма приказа об изменении ИСН руководителей, специалистов и служащих/ рабочих.....	81
Приложение Л Форма представления на изменение ИСН руководителей, специалистов и служащих/ рабочих.....	83
Приложение М Типовые коэффициенты трудового вклада.....	85

Приложение Н Форма справки о выполнении условий и показателей ежеквартального оперативного премирования по структурной единице подразделения за отчетный квартал	86
Приложение О Форма документа по установлению КТВ по итогам оценки для ежеквартального оперативного премирования	87
Приложение П Форма протокола собрания малой группы при подведении итогов ежеквартального оперативного премирования	88
Приложение Р Форма справки-расчета фактических размеров ежеквартальной оперативной премии по структурному подразделению за отчетный квартал	89
Приложение С Расчет фактического размера ежеквартальной оперативной премии	91
Приложение Т Форма заявки на выделение денежных средств для премирования работников по итогам достигнутых результатов труда за _____месяц/квартал 20__года	94
Приложение У Форма акта проверки выполнения срочного задания.....	95
Приложение Ф Форма справки о средствах, полученных от реализации лома и отходов драгметаллов	96
Приложение Х Размеры уменьшения годовых премий по КПЭ работникам, совершившим действия/бездействия, противоречащие интересам предприятия	97
Приложение Ц Расчет фактического размера годовой премии по КПЭ	102
Приложение Ч Рекомендуемая форма Ходатайства на выплату премии по КПЭ в частичном размере работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание	109
Приложение Ш Перечень приказов, которые подписывает заместитель генерального директора – директор по управлению персоналом, при принятии решения об уменьшении размера годовой премии по КПЭ.....	110

1 Область применения, ответственность

1.1 Настоящее Положение по оплате труда работников АО ЧМЗ (далее – положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением, коллективным договором и определяет в единой унифицированной системе оплаты труда (ЕУСОТ) условия оплаты труда работников предприятия.

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Едиными отраслевыми методическими рекомендациями [1] и Типовым положением [2] и устанавливает порядок определения и изменения окладов, надбавок к окладам, виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3 Положение направлено на обеспечение повышения мотивации работников в решении стратегических и операционных задач, стоящих перед предприятием, обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых обязанностей, на установление тесной взаимосвязи системы оплаты труда с оценкой достижения результатов деятельности каждого работника и предприятия в целом.

1.4 Ответственность за разработку, изменение и пересмотр положения несет начальник ОТОиРП. Порядок внесения изменений изложен в разделе 7 настоящего положения.

1.5 Ответственность за соблюдение требований, изложенных в настоящем положении, несут руководители предприятия и структурных подразделений.

Ответственность и контроль за соблюдением на предприятии корпоративной системы оплаты ЕУСОТ устанавливаются в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

1.6 Действие положения распространяется на всех работников предприятия.

2 Общие положения

2.1 ЕУСОТ предусматривает единые принципы и подходы в организации оплаты труда и материального стимулирования работников.

ЕУСОТ основывается на общих принципах трудовых взаимоотношений работодателей и работников, предусмотренных ТК РФ, и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, согласно статье 135 ТК РФ.

2.2 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на лицевые счета работников в банки на основании их личных заявлений.

2.3 Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Порядок осуществления выплат в случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем регулируется коллективным договором.

2.4 При расторжении трудового договора окончательный расчет причитающегося работнику денежного вознаграждения производится в день его увольнения.

2.5 Удержания из заработной платы работников производятся в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами, локальными нормативными актами предприятия и по заявлению работника.

2.6 Заработная плата начисляется работнику на основании табельного учета за фактически отработанное время, средний заработок начисляется за время, в течение которого за работником, в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами предприятия, сохраняется рабочее место и оплата исходя из размера среднемесячной заработной платы.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления в соответствии с законодательством и порядком исчисления средней заработной платы [3].

2.7 Начисление заработной платы по видам оплаты производится в соответствии с Приложениями к Корпоративному шаблону [4].

3 Ссылочные документы

СТО 158-2014 Организация рационализаторской деятельности на предприятии

СТО 182-2014 Подготовка и повышение квалификации персонала

СТО 236-2016 Управление стандартами организации

СТП 316-2012 Организация и порядок проведения ежегодной оценки персонала

СТП СМК 422-2011 Порядок движения персонала на предприятии

СТО 488-2015 Управление организационными документами

[1] Единые отраслевые методические рекомендации по формированию систем оплаты труда в организациях Госкорпорации «Росатом» на основе Единой унифицированной системы оплаты труда, утвержденные приказом Госкорпорации «Росатом» от 29.09.2016 №1/905-П

[2] Типовое положение по оплате труда работников Обществ, входящих в контур управления Топливной компании

[3] Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922

[4] Приложение №1 к Корпоративному шаблону – Начисления и удержания, Приложение №2 к Корпоративному шаблону – Виды времени, Таблица соответствия заказа в SAP HCM и СО – заказа ТЕР

[5] Положение о малой группе, лидере малой группы П-133/572

[6] Положение об Экспертной комиссии по оценке должностей АО ЧМЗ П-144/610-2016

[7] Методические указания по разработке Матриц компетенций малых групп и проведения оценочных процедур МУ-141/06

[8] Единый отраслевой регламент процесса «Управление эффективностью деятельности» работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций

[9] Типовое положение об организации и проведении ежегодной оценки рабочих Обществ, входящих в контур управления Топливной компании

[10] Регламент работы по расчету заработной платы в SAP HCM

[11] Инструкция по делопроизводству АО «Чепецкий механический завод» И-19-120-19/10963

[12] Порядок согласования организационно-распорядительных документов АО «Чепецкий механический завод» Пр 19-120-19/8585

[13] Приложение №3 к Корпоративному шаблону – АПФ (ОМ-РА)

[14] Перечень форм кадровых документов, введенный приказом по предприятию

[15] Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в АО ЧМЗ П-133/599-2015

[16] Инструкция о порядке и условиях выплаты надбавок работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, работникам структурных подразделений по защите государственной тайны, работникам, занятым на работе с шифрами И-19-118/57388

[17] Положение о ключевых показателях эффективности П-133/574

[18] Единые отраслевые методические рекомендации об определении и применении мер воздействия в отношении работников организаций Госкорпорации «Росатом» за нарушения исполнительской дисциплины, утвержденные приказом Госкорпорации «Росатом» от 05.06.2015 №1/534-П

[19] Методические рекомендации о порядке определения видов нарушений при осуществлении закупочной деятельности Госкорпорацией «Росатом» и организациями Росатом за счет собственных и внебюджетных средств, утвержденные приказом Госкорпорации «Росатом» от 19.05.2011 №1/417-П

[20] Типовое положение о проектном премировании работников в рамках отраслевых пилотных проектов работников Обществ, входящих в контур управления Топливной компании, введенное приказом по предприятию

[21] Квалификационный справочник профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденный Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20 февраля 1984г. №58/3-102

[22] Единые отраслевые методические указания по расчету итогового коэффициента выполнения КПЭ

4 Термины и определения

В настоящем Положении используются следующие термины и определения [1], [2]:

Базовая заработная плата – сумма установленного работнику оклада (должностного оклада)/тарифной ставки, индивидуальной интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН) и индексирующей выплаты (в случае ее применения для индексации заработных плат работников) за календарный месяц.

Время приема-передачи смены – время по сменному графику рабочего времени, которое работник затратил до начала смены в связи с необходимостью ознакомиться с оперативной документацией, состоянием оборудования и ходом технологического процесса, принять устную и письменную информацию от работника, сдающего смену, для продолжения безаварийного ведения технологического процесса и/или обслуживания оборудования, а также соблюдения требований охраны труда.

Веха проекта – контрольная дата завершения какого-либо этапа проекта, соответствующая достижению одного из значимых результатов проекта.

Вспомогательные структурные подразделения – структурные подразделения предприятия, обслуживающие основные структурные подразделения и обеспечивающие бесперебойное изготовление и выпуск основной продукции – цехи №№08, 09, 11, 44.

Вышестоящий руководитель – руководитель на два уровня выше работника (руководитель непосредственного руководителя работника).

Грейд (уровень должности/ профессии) – уровень, присвоенный должности (профессии) работника по результатам ее оценки на основе дифференцирующих факторов, учитывающих сложность выполняемых работ, степень их влияния на конечные результаты деятельности предприятия и др., уровень для ранжирования и выстраивания иерархии должностей (профессий) предприятия.

Группа сложности – характеристика уровня сложности деятельности работника исходя из той доли профессиональных навыков/ функций, которые способен выполнять работник из полного объема профессиональных навыков/ функций, применимых в конкретной малой группе/ структурном подразделении, к которым принадлежит работник; устанавливается по результатам оценочных процедур и определяет, какой размер ИСН может быть установлен работнику (в диапазоне значений, установленных для конкретного профессионального статуса, грейда и функции в Матрице базовых элементов оплаты труда).

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Индексирующая выплата – ежемесячная фиксированная выплата, применяемая для индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН) – надбавка, устанавливаемая работнику за уровень профессиональных компетенций и результативности труда, освоения смежных профессий и навыков (для рабочих).

Карта КПЭ – документ, в котором отражены ключевые показатели эффективности, их веса, уровни выполнения, целевые значения, в соответствии с которыми по результатам отчетного периода оценивается эффективность деятельности работника.

Ключевые показатели эффективности (КПЭ) – показатели эффективности, соответствующие целям предприятия в целом и работника в частности, устанавливаемые на календарный год, от степени выполнения которых зависит размер годового премирования работника.

Командный КПЭ – КПЭ, отражающий выполнение основной цели Общества, определяется для всех работников Общества.

Контрольная должность (профессия) – должность (профессия), определяемая СУП АО ЧМЗ для проведения сравнительного анализа уровня зарплат в Обществе с учетом специфики деятельности и на референтном рынке труда.

Лидер малой группы – член малой группы, имеющий высокую квалификацию, обладающий организаторскими способностями и назначенный приказом по предприятию с согласия большинства членов малой группы, оформленного протоколом собрания коллектива малой группы [5].

Малая группа – объединение непосредственных исполнителей работы в цепочке потока создания ценности (в том числе персонал, занятый обеспечением непрерывной работы оборудования) для внешних/ внутренних потребителей [5].

Матрица базовых элементов оплаты труда – документ, определяющий размеры окладов (должностных окладов)/тарифных ставок, ИСН, индексирующих выплат и целевых размеров премий для грейдов должностей (профессий) с учетом их принадлежности к функции (А, В, С).

Непосредственный руководитель – руководитель, которому административно подчиняется работник.

ОВЗ – разовые особо важные задания, связанные с внеплановым решением приоритетных внутрипроизводственных и управленческих задач, внеплановыми достижениями.

Оклад (должностной оклад)/ тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оперативная премия – стимулирующая переменная выплата за достижение производственных, финансовых и других показателей за период менее 1 календарного года (месяц, квартал, полугодие) в том числе за выполнение проектов в рамках Производственной системы «Росатом» (далее – ПСР-проекты).

Основные структурные подразделения – структурные подразделения, занятые непосредственно производством товарной продукции (работ, услуг) – цехи №№04, 05, 10, 54, 60, 80, 85, 87, 90.

Операционная должность – должность, к функциональным обязанностям которой в соответствии с должностной инструкцией относятся обеспечение и поддержка производственной деятельности.

Отчетный год – период с 01 января по 31 декабря календарного года, за который согласно настоящему положению производится оценка результатов труда работника.

Отчетный месяц – месяц, за который производится начисление заработной платы.

Отчетный период – период, за который согласно настоящему положению производится оценка результатов труда работника.

Оценка должности – процедура, в ходе которой производится оценка значимости для компании ряда функций, которые поручаются работнику, занимающему данную должность.

Оценка персонала – систематизированная формализованная процедура оценки деятельности работника согласно заданным критериям, существующим стандартам выполнения работы на данном рабочем месте за определенный период времени.

Показатель работы – абсолютная или относительная величина, характеризующая состояние отдельных сторон деятельности структурного подразделения и предприятия, а также степень влияния работников на выполнение этих показателей.

Предложение по улучшению/ рационализаторское предложение – предложение работника (группы работников) по более эффективной организации рабочего места, производственной и офисной среды или техническое решение, предусматривающее создание или изменение конструкции изделия или оборудования, технологии производства, состава материала (вещества), являющееся новым или более эффективным для организации, а также новое или более эффективное для организации организационное решение, дающее экономию трудовых, сырьевых, топливно-энергетических и других материальных, финансовых ресурсов или улучшение условий труда и экологии, создающее необходимую творческую и инициативную среду для работников организации.

Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику в целях повышения заинтересованности работника в достижении определенных результатов, выполнении обязательств, а также в целях стимулирования дальнейшего возрастания этих результатов.

Премия за стратегические показатели – стимулирующая переменная выплата за достижение стратегических показателей. Перечень стратегических показателей и работников, которым может выплачиваться премия за стратегические показатели, утверждается Госкорпорацией «Росатом».

Проект – набор скоординированных и управляемых мероприятий с начальной и конечной датами, предпринятых для достижения установленной цели. Проект Общества утверждается и контролируется Управляющим советом/ Инвестиционным комитетом или иным органом/ работником Общества, имеющим соответствующие полномочия.

Проектная должность – должность, к должностным обязанностям которой в соответствии с должностной инструкцией относится реализация программ/ проектов/ группы проектов, не менее 70% рабочего времени (на основании экспертной оценки непосредственного руководителя работника).

Проектная премия – стимулирующая переменная выплата за результаты проектов или отдельных этапов/ вех проектов. Применяется вместе с годовой премией по КПЭ для премирования работников, участвующих в реализации проектов продолжительностью более 1 года.

Промышленно-производственный персонал (ППП) – подразделения предприятия, осуществляющие и обеспечивающие основные виды деятельности АО ЧМЗ согласно Уставу Общества.

Профессиональный статус – уровень развития профессиональных компетенций и достигнутой индивидуальной результативности труда работника, который устанавливается по результатам проведения оценочных процедур. Профессиональный статус определяет, в каком диапазоне работнику может быть установлен размер ИСН (из диапазона значений, установленных для грейда и функции в Матрице базовых элементов оплаты труда).

Профессиональные компетенции – совокупность знаний, умений и личностных качеств, необходимых работнику для успешного выполнения своих должностных обязанностей.

