

ПОЛОЖЕНИЕ о системе поощрений в Топливной компании

1. Общие положения

1.1 Положение о системе поощрений в Топливной компании (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Госкорпорации «Росатом» от 15 марта 2011 года № 1/191-П «О наградной политике Госкорпорации «Росатом» и приказом Президента ОАО «ТВЭЛ» о создании Комиссии ОАО «ТВЭЛ» по наградам от 29 апреля 2011 года № 91.

1.2 Для целей настоящего Положения под Топливной компанией (далее – ТК) понимается ОАО «ТВЭЛ», ОАО «Объединенная компания «РСК» и ОАО «Инжиниринговый центр «Русская газовая центрифуга», их дочерние общества, а также хозяйственные общества, созданные вышеперечисленными обществами (далее – Общества ТК).

1.3 Положение устанавливает систему нематериального поощрения работников ОАО «ТВЭЛ» и Обществ Топливной компании (далее – работники ТК), направленную на повышение эффективности и производительности труда, достижение целей и лучших конечных результатов деятельности, улучшение качества работы и создание условий для проявления творческой активности работников, а также определяет порядок и условия поощрения иных лиц (коллективов)

1.4 Настоящее Положение определяет порядок применения поощрений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Наградной политикой Госкорпорации «Росатом», Правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «ТВЭЛ» и Положением о персонале ОАО «ТВЭЛ» и устанавливает поощрения:

1.4.1 отдельных работников Обществ ТК (далее – Работники);

1.4.2 коллективов Обществ ТК (дирекций, служб, отделов, проектных групп, комиссий и др.) (далее – Коллективы);

1.4.3 ветеранов Обществ ТК (далее – Ветераны);

1.4.4 работников иных организаций, в том числе общественных объединений, а также иных физических лиц, взаимодействующих с Обществами ТК (далее – Физические лица);

1.4.5 коллективов организаций, в том числе общественных объединений, взаимодействующих с обществами ТК (далее – Прочие коллективы).

1.5 Ветеранами признаются бывшие работники Обществ ТК, вышедшие на пенсию и имеющие награды и поощрения, трудовой стаж которых в Обществах ТК составляет не менее 25 лет, либо отработавшие на руководящих должностях в Обществах ТК не менее 5 лет.

1.6 Поощрение, как правило, приурочивается к мероприятиям по подведению итогов работы за год, завершению значимых проектов, к юбилейным и памятным датам в жизни работников, Обществ и отрасли (для коллективов - 10 лет со дня образования и далее через каждые 5 лет, для работников - 50 лет со дня рождения и далее через каждые 10 лет), к профессиональным праздникам, ко дню основания ОАО «ТВЭЛ» (12 сентября) и т.п.

2. Принципы поощрения

2.1 Поощрение коллективов и лиц, указанных в п.1.4, основано на принципах:

- справедливости,
- законности,
- признания личных (коллективных) заслуг и достижений,
- стимулирования эффективности и качества работы.

3. Виды и уровни поощрений

3.1 В зависимости от достижений и заслуг перед Обществами ТК, отраслью и государством при выполнении условий, предусмотренных в разделе 4 данного Положения, Работники, Ветераны и Физические лица, указанные в п.п. 1.4.1, 1.4.3, 1.4.4, а также Коллективы и Прочие коллективы, указанные в п.п. 1.4.2, 1.4.5, могут представляться на поощрения соответствующего уровня:

Уровень поощрения	Вид поощрения	организации
1	Государственные награды	вышестоящие
2	Поощрения и награды Госкорпорации «Росатом»	
3	Городские, областные, региональные, ведомственные и другие награды	прочие
4	Звание «Заслуженный работник Топливной компании «ТВЭЛ»	ОАО «ТВЭЛ»
5	Почетный диплом	
6	Благодарность	

Соответствие условий и видов и уровней поощрений представлены в таблице Обязательные условия для представления к поощрению Работников/Коллективов (Приложение 1).

3.2 Поощрения всех уровней работников ОАО «ТВЭЛ» могут сочетаться с материальным поощрением - выплатой премии. Размеры выплат устанавливаются ежегодно приказом Президента ОАО «ТВЭЛ» в рамках

утвержденного бюджета в соответствии с разделом 8 Положения об оплате труда и стимулировании труда работников ОАО «ТВЭЛ».

4. Условия поощрения

4.1 Представление на поощрение соответствующего уровня должно в обязательном порядке зависеть от характера заслуг.

4.2 Не могут быть представлены на поощрение Работники, имеющие дисциплинарные взыскания.

4.3 Для представления Работников на более высокий уровень поощрения они должны иметь какие-либо из видов поощрений предыдущих уровней. Для представления на поощрения 5 - 6 уровней Работники Обществ ТК (кроме работников ОАО «ТВЭЛ») должны иметь поощрения по месту своей работы в соответствии с локальными нормативными актами Обществ ТК. Государственные награды являются высшим уровнем поощрения Работников.

4.4 **Благодарность** может быть объявлена при одновременном выполнении условий:

4.4.1 Работникам:

- показывающим стабильно высокие результаты по выполнению установленных показателей работы либо оперативно и с высоким качеством выполняющим важные задания, либо за образцовое выполнение трудовых обязанностей, либо за проявленные творческую активность и инициативу;
- имеющим стаж работы в Обществе ТК не менее 3 лет;

4.4.2 Коллективам:

- показывающим стабильно высокие результаты по выполнению установленных показателей работы либо оперативно и с высоким качеством выполняющим важные задания;

4.4.3 Ветеранам, Физическим лицам и Прочим коллективам:

- принимающим (принимавшим) активное участие в реализации программ ТК либо вносящим (внесшим) вклад в развитие деловых отношений и сотрудничество с Обществами ТК.

4.5 **Почетным дипломом** могут быть награждены при одновременном выполнении условий:

4.5.1 Работники:

- за значительные трудовые достижения в масштабе Общества ТК либо за повышение эффективности и производительности труда, либо за улучшение качества продукции, либо за активное внедрение Производственной системы Росатома (ПСР) на рабочем месте;
- имеющие стаж работы в Обществе ТК не менее 5 лет;

4.5.2 Коллективы, Ветераны, Физические лица и Прочие коллективы:

- принимающие (принимавшие) активное участие в реализации программ ТК и вносящие (внесшие) значительный вклад в развитие и укрепление деловых отношений и сотрудничества с Обществами ТК.

4.6 Звание «Заслуженный работник Топливной компании «ТВЭЛ» (далее – звание «Заслуженный работник») присваивается Работникам и Ветеранам при одновременном выполнении условий:

- за выдающиеся заслуги перед Топливной компанией: разработку, создание и (или) освоение новых видов продукции, либо совершенствование техники и технологии, либо повышение эффективности производства, либо улучшение качества продукции, услуг и работ, либо решение экономических и финансовых вопросов;
- имеющим поощрения 2 – 3 уровней;
- имеющим трудовой стаж в Обществах ТК не менее 25 лет либо 10 лет в должности руководителя первого и второго уровня управления (руководитель Общества ТК, заместитель руководителя Общества ТК).

4.7 Представление Работников на поощрение иными наградами, не являющимися видами поощрений ОАО «ТВЭЛ» (поощрения 3 уровня - городские, областные, региональные, ведомственные и другие награды), осуществляется в соответствии с нормативными, нормативно-правовыми актами о наградах конкретных территориальных образований, ведомств и иных организаций за значительный вклад в развитие и укрепление деловых отношений и сотрудничества.

4.8 Представление Работников, Физических лиц на поощрения и награды Госкорпорации «Росатом» (поощрение 2 уровня) осуществляется в соответствии с Наградной политикой Госкорпорации «Росатом» и положениями о соответствующих наградах за выдающиеся показатели в труде и достижения, коренным образом влияющие на реализацию стратегических целей Топливной компании и Госкорпорации «Росатом».

4.9 Представление Работников на награждение государственными наградами осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации за выдающиеся заслуги в деятельности и развитии Топливной компании, атомной отрасли и государства.

5. Порядок представления Работников (Коллективов) к поощрению и оформление представлений

5.1 Представление на поощрение 5 – 6 уровней:

5.1.1 Ходатайство о поощрении Работника ОАО «ТВЭЛ» может возбудить как руководитель Коллектива, так и Первый вице-президент, вице-президент ОАО «ТВЭЛ» (далее – руководство ОАО «ТВЭЛ»), в том числе по поручению Президента ОАО «ТВЭЛ».

Ходатайство о поощрении Работника Общества ТК может возбудить как руководитель Общества ТК, так и руководство ОАО «ТВЭЛ».

5.1.2 Ходатайство о поощрении Коллективов, Ветеранов, Физических лиц и Прочих коллективов может возбудить как руководство ОАО «ТВЭЛ», так и руководитель Общества ТК, руководитель Коллектива.

5.1.3 Возбудивший ходатайство о поощрении Работника, Ветерана, Физического лица наградой 5 – 6 уровней оформляет Представление на

награждение (далее – Представление). В Представлении (Приложения 2, 3) отражается непосредственный вклад Работника (Ветерана, Физического лица) или его конкретное участие в проведении мероприятий, его успехи и достижения в труде, предыдущие поощрения в соответствии с записями в трудовой книжке и указывается предлагаемый вид поощрения.

5.1.4 Возбудивший ходатайство о поощрении Коллектива (Прочего коллектива) оформляет представление в виде служебной записки на имя председателя Комиссии ОАО «ТВЭЛ» по наградам (далее – Комиссия), в которой отражаются успехи и заслуги Коллектива (Прочего коллектива).

5.2 Представление на поощрение 4 уровня:

5.2.1 Ходатайство о присвоении звания «Заслуженный работник» Работникам и Ветеранам может возбудить руководство ОАО «ТВЭЛ» и руководитель Общества ТК.

5.2.2 При возбуждении ходатайства о присвоении Работнику звания «Заслуженный работник» служба по управлению персоналом Общества ТК осуществляет подготовку Представления (Приложение 2).

5.2.3 Присвоение звания «Заслуженный работник» осуществляется 1 раз в год ко дню основания ОАО «ТВЭЛ» (12 сентября). Повторное присвоение звания «Заслуженный работник» не производится.

5.3 Представление на поощрение 1 - 3 уровней:

5.3.1 Ходатайство о представлении Работников на награждение государственными наградами, наградами Госкорпорации «Росатом» и иными наградами, не являющимися видами поощрений ОАО «ТВЭЛ» (городскими, областными, региональными, ведомственными и другими наградами) (поощрения 1 - 3 уровней) может быть возбуждено руководством ОАО «ТВЭЛ» и руководителем Общества ТК.

5.3.2 Подготовка Представления на поощрение 1 - 3 уровней осуществляется службой по управлению персоналом Общества ТК на основании соответствующих нормативных, нормативно-правовых актов о наградах.

5.4 Оформленные по установленной форме ходатайства (Представления, Наградные листы и т.п.) на Работников, Ветеранов, Физические лица или Коллективы и Прочие коллективы направляются в ОАО «ТВЭЛ» секретарю Комиссии.

6. Порядок рассмотрения ходатайства на поощрение

6.1 Комиссия рассматривает ходатайства, принимает решения в рамках своих полномочий в соответствии с Положением о Комиссии и выносит предложения на рассмотрение Кадрового комитета ОАО «ТВЭЛ» или для принятия решения Президенту ОАО «ТВЭЛ».

6.2 Дирекция по управлению персоналом ОАО «ТВЭЛ» на основании решения Президента ОАО «ТВЭЛ»:

6.2.1 при представлении Работников, Ветеранов, Коллективов, Физических лиц и Прочих коллективов на поощрения 5 – 6 уровней готовит проекты приказов о поощрении, а также сами наградные документы («Благодарности», «Почетные дипломы»),

6.2.2 при представлении Работников и Ветеранов на присвоение звания «Заслуженный работник Топливной компании «ТВЭЛ» (поощрение 4 уровня) готовит проект приказа, а также оформляет свидетельство о присвоении звания,

6.2.3 при представлении Работников к государственным наградам, наградам Госкорпорации «Росатом» и иным наградам, не являющимся видами поощрений ОАО «ТВЭЛ» (городским, областным, региональным, ведомственным и другим наградам) (поощрения 1 - 3 уровней) готовит проект письма-ходатайства в Госкорпорацию «Росатом» или в соответствующую организацию.

6.3 Оформленные наградные документы (приказы, «Благодарности», «Почетные дипломы», свидетельства о присвоении звания «Заслуженный работник Топливной компании «ТВЭЛ» и нагрудные знаки) передаются Дирекцией по управлению персоналом ОАО «ТВЭЛ» Президенту ОАО «ТВЭЛ», лицу, исполняющему обязанности Президента Общества, либо лицу, уполномоченному Президентом ОАО «ТВЭЛ» для проведения процедуры поощрения (награждения).

6.4 Оформленные по установленной форме ходатайства (Представления, Наградные листы и т.п.) о представлении к государственным наградам, наградам Госкорпорации «Росатом» и иным наградам, не являющимся видами поощрений ОАО «ТВЭЛ» (городским, областным, региональным, ведомственным и другим наградам), и письма-ходатайства направляются Дирекцией по управлению персоналом ОАО «ТВЭЛ» в Госкорпорацию «Росатом» или соответствующую организацию для принятия решения о награждении.

6.5 Алгоритм представления и рассмотрения документов на поощрение Работников / Коллективов представлен в Приложении 4.

7. Организация и порядок вручения наград

7.1. Процедура поощрения (награждения) лиц и коллективов, указанных в п. 1.4, видами поощрений ОАО «ТВЭЛ» и наградами Госкорпорации «Росатом» производится в торжественной обстановке Президентом ОАО «ТВЭЛ», лицом, исполняющим обязанности Президента Общества, либо лицом, уполномоченным Президентом ОАО «ТВЭЛ».

7.2. При объявлении Благодарности Работнику (Коллективу) объявляется приказ о поощрении и вручается «Благодарность» установленного образца.

7.3. При награждении Почетным дипломом Работнику (Коллективу) объявляется приказ о награждении и вручается «Почетный диплом» установленного образца.

7.4. Работникам, удостоенным звания «Заслуженный работник», объявляется приказ о присвоении звания, вручается нагрудный знак установленного образца и выдается свидетельство о присвоении звания. Нагрудный знак «Заслуженный работник» при утере (поломке) повторно не выдается.

7.5. Процедура поощрения (награждения) Работника наградами 1 - 3 уровней производится в соответствии с нормативными, нормативно-правовыми актами о соответствующих наградах.

7.6. В случае установления недостоверных сведений, содержащихся в документах представления на награждение Работника либо при возникновении случаев, ставящих под сомнение правомерность награждения, издается приказ либо направляется письмо в вышестоящую организацию об отмене приказа о поощрении (о внесении изменения в приказ). Врученная награда и документы к ней подлежат возврату.

7.7. Поощрения и награждения 1 - 6 уровней заносятся службами по управлению персоналом Обществ ТК в личные дела и трудовые книжки Работников.

Начальник отдела управления численностью
и социально-трудовых отношений

СОГЛАСОВАНО:

Вице-президент по управлению персоналом
Исполнительный директор Дирекции
нормативно-правового обеспечения
Заместитель исполнительного директора
Дирекции по управлению персоналом




С.В. Кузнецова



Я.Я. Коп



О.О. Никонова



Ю.В. Соколова



Обязательные условия для представления на поощрение Работников/Коллективов

Уровень	Вид поощрения	Условия для представления к поощрению (в совокупности)	Работники/Коллективы (п. 1.4)				
			п. 1.4.1	п. 1.4.2	п. 1.4.3	п. 1.4.4	п. 1.4.5
1	Государственные награды	В соответствии с Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099	+				
2	Поощрения и награды Госкорпорации «Росатом»	В соответствии с Наградной политикой Госкорпорации «Росатом», утвержденной приказом от 15.03.2011 № 1/191-П	+			+	
3	Городские, областные, региональные, ведомственные и другие награды	В соответствии с нормативными, нормативно-правовыми актами о наградах территориальных образований, ведомств и иных организаций	+				
4	Звание «Заслуженный работник топливной компании «ТВЭЛ»	1. выдающиеся заслуги перед ТК: разработка, создание и (или) освоение новых видов продукции, либо совершенствование техники и технологии, либо повышение эффективности производства, либо улучшение качества, либо решение экономических и финансовых вопросов 2. наличие поощрений 2 – 3 уровней 3. трудовой стаж в Обществах ТК не менее 25 лет либо 10 лет в должности руководителя первого и второго уровня управления 4. отсутствие дисциплинарных взысканий	+			+	
5	Почетный диплом	Для Работников: 1. значительные трудовые достижения в масштабе Общества ТК либо повышение эффективности и производительности труда, либо улучшение качества продукции, либо активное внедрение ПСР на рабочем месте и т.п. 2. стаж работы в Обществе ТК не менее 5 лет 3. отсутствие дисциплинарных взысканий Для Коллективов: 1. активное участие в реализации программ ТК и значительный вклад в развитие и укрепление деловых отношений и сотрудничества с	+	+	+	+	+

6	Благодарность	<p>Обществами ТК</p> <p>Для Работников:</p> <ol style="list-style-type: none"> стабильно высокие результаты по выполнению установленных показателей работы либо выполнение оперативно и с высоким качеством важного задания, либо образцовое выполнение трудовых обязанностей, либо проявленные творческая активность и инициатива стаж работы в Обществе ТК не менее 3 лет отсутствие дисциплинарных взысканий <p>Для Коллективов:</p> <ol style="list-style-type: none"> активное участие в реализации программ ТК и значительный вклад в развитие деловых отношений и сотрудничества с Обществами ТК 	+	+	+	+	+
---	---------------	---	---	---	---	---	---

ОАО « _____ »
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на _____
(вид поощрения)

1. Фамилия, имя, отчество: _____
2. Должность, _____
подразделение: _____
3. Дата рождения _____
4. Стаж работы в Обществе: _____
5. Стаж работы в отрасли: _____
6. Характеристика работника с указанием заслуг, достижений: _____

СВЕДЕНИЯ О ПООЩРЕНИЯХ

№ пп	Вид поощрения	Год поощрения
1.		
2.		
3.		

Заключение Комиссии ОАО « _____ » по наградам

протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Генеральный директор _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)
М.П.
« _____ » _____ 20__ г.

Председатель ППО _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)
М.П.
« _____ » _____ 20__ г.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
работников ОАО «_____»

на _____
 (вид поощрения)

№ п/п	Ф.И.О. (полностью)	Занимаемая должность, подразделение	Стаж работы на предприятии / в отрасли, лет	Поощрения/награды, год награждения	Краткая характеристика заслуг и достижений в труде
1.					
2.					
3.					
...					

Кандидатуры рассмотрены и рекомендованы Комиссией ОАО «_____» по наградам (протокол от «_____» 20__ г. №_____).

Генеральный директор _____ / _____
 (подпись)

М.П.

Председатель ППО _____ / _____
 (подпись)

М.П.