




Восточное шоссе, 24, г. Нижний Тагил, Свердловская область, 622051, Россия; телетайп 199451 "Клён", тел.: (3435) 335-686, 499-080, факс: (3435) 401-267, e-mail: cryont@cryont.ru, http://www.cryont.ru, ОКПО 07521146, ОГРН № 026601371796, ИНН 6667002727, КПП 666

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ОАО «Уралкриомаш»


С.И. Зубова
«27» апреля 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ОАО «Уралкриомаш»


В.А. Стариков
«27» апреля 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МОТИВАЦИИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОАО «УРАЛКРИОМАЗ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы мотивации персонала, планирования, повышения контроля за достижением поставленных целей и дифференциации переменной части заработной платы (премии) в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов деятельности путем установления ключевых показателей эффективности (КПЭ) руководителям высшего и среднего звена ОАО «Уралкриомаш» (далее – Руководители).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок постановки целей Руководителям, регламентирует процедуру осуществления контроля за достижением поставленных целей, а также устанавливает зависимость размера переменной части заработной платы Руководителей от результатов их деятельности.

1.3. Действие настоящего положения распространяется на Руководителей высшего и среднего звена ОАО «Уралкриомаш» в соответствии с приложением №1 к настоящему положению (далее – Руководители).

1.4. Премирование по итогам отчётного квартала не распространяется на Руководителей, для которых ключевые показатели эффективности устанавливаются в плановом периоде впервые. Премирование таких Руководителей производится в соответствии с дополнительными соглашениями на оплату труда к трудовым договорам.

1.5. Методическое руководство разработкой и установлением системы КПЭ в Обществе, а также оценкой эффективности деятельности Руководителей осуществляется менеджером по труду и персоналу Общества.

2. Постановка целей и КПЭ

2.1. Установление целей и КПЭ Руководителей производится на основе Карты ключевых показателей эффективности Общества путём составления соответствующей Карты КПЭ для Руководителя (приложение № 2). КПЭ устанавливаются для определения уровня достижения целей.

2.2. Руководителю устанавливается (декомпозируется) от 3 до 7 КПЭ на текущий год, а также целевые значения (планы) по указанным показателям на каждый квартал со второго календарного года.

2.3. Установленным ключевым показателям эффективности Руководителя присваивается весовой коэффициент (вес КПЭ), характеризующий важность показателя, в процентах от общей совокупности показателей. Сумма весовых коэффициентов по всем показателям составляет 100%.

2.4. Карты ключевых показателей эффективности на каждого из Руководителей высшего звена, указанных в Приложении №1, подписываются генеральным директором и утверждаются (изменяются) решением Совета директоров Общества. Карты ключевых показателей эффективности на Руководителей среднего звена, указанных в Приложении № 1, подписываются, утверждаются (изменяются) решением генерального директора Общества.

2.5. Оригиналы утверждённых карт хранятся у менеджера по труду и персоналу, копии передаются ответственным Руководителям.

2.6. При необходимости цели, ключевые показатели эффективности и их плановые значения, установленные Руководителю на текущий год, могут быть скорректированы. Внесение изменений в установленные цели и показатели Руководителя осуществляется путём утверждения новой Карты в соответствии с порядком, определённым настоящим положением.

2.7. Основанием для изменения установленных ключевых показателей эффективности и их значений являются:

- изменение целей, ключевых показателей эффективности и их плановых значений в целом по Обществу;

- изменение функциональной и (или) административной подчинённости, реструктуризация подчинённых структурных подразделений, изменение должностных обязанностей и (или) зоны ответственности Руководителя;

- приказ о постоянном назначении на другую должность, входящую в перечень, установленный приложением № 1 к настоящему положению;

2.8. Назначение исполняющим обязанности на время отсутствия в связи с ежегодным оплачиваемым отпуском, болезнью, нахождением в командировке и т.д. не влечёт установления, изменения ключевых показателей эффективности.

2.9. В случае назначения исполняющим обязанности с последующим постоянным назначением Руководителя на должность новая Карта оформляется с момента начала исполнения обязанностей.

3. Оценка эффективности деятельности руководителей

3.1. Оценка эффективности деятельности Руководителя может быть промежуточной и итоговой.

3.2. Промежуточная оценка эффективности проводится в целях осуществления контроля достижения поставленных целевых значений установленных КПЭ, корректировке действий и координации усилий, направленных на их достижение. Промежуточная оценка эффективности являются основанием для премирования Руководителя по итогам отчётного квартала.

3.3. Итоговая оценка эффективности проводится в целях осуществления контроля достижения поставленных годовых целей, а также расчёта и выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

3.4. Оценка эффективности деятельности Руководителя состоит из следующих этапов:

3.4.1. Подготовка отчёта о выполнении ключевых показателей эффективности (далее – Отчёт) (Приложение № 3), его утверждение Советом директоров Общества (для руководителей высшего звена) или генеральным директором (для руководителей среднего звена);

3.4.2. Обсуждение результатов оценки эффективности Руководителей на совещании у Генерального директора;

3.5. Оценка эффективности деятельности Руководителя производится на основе сравнений фактических значений КПЭ за отчётный период (квартал, год) с их плановыми значениями за тот же период, установленными в карте КПЭ Руководителя.

3.6. Информация о фактическом значении ключевых показателей эффективности представляется руководителями, являющимся ответственными за расчёт соответствующих ключевых показателей эффективности согласно паспорту показателя, в отдел организации труда по следующему графику:

- 1 квартал – не позднее 25 апреля отчётного года;
- 2 квартал – не позднее 25 июля отчётного года;
- 3 квартал – не позднее 25 октября отчётного года;
- 4 квартал – не позднее 25 января года, следующего за отчётным;
- отчётный год – не позднее 25 апреля года, следующего за отчётным.

3.7. Оценка эффективности деятельности Руководителя производится по каждому из установленных ключевых показателей эффективности отдельно.

3.8. Расчёт выполнения плана, для которого положительным считается рост значения (\nearrow), осуществляется по формуле:

$$\text{Выполнение плана (\%)} = \frac{\text{Факт}}{\text{План}} \times 100$$

Расчёт выполнения плана, для которого положительным считается снижение значения (Δ), осуществляется по формуле:

$$\text{Выполнение плана (\%)} = \frac{\text{План}}{\text{Факт}} \times 100$$

В целях корректировки ошибок планирования и недопущения искажения оценки эффективности деятельности, выполнение плана на уровне более 110% принимается равным 110%.

3.9. Исходя из уровня выполнения целевого значения (плана), в % определяется уровень эффективности по каждому показателю:

Уровень эффективности	Пояснение	Уровень выполнения плана, %
Низкий	Фактическое выполнение плана выше допустимого предела, но ниже удовлетворительного уровня эффективности	менее 85
Удовлетворительный	Фактическое выполнение плана выше допустимого предела, но ниже среднего уровня эффективности	85,0-99,9
Плановый	Фактическое выполнение плана соответствует плановому заданию	100-102
Превосходный	Фактическое выполнение плана превышает плановый уровень	более 102

3.10. Общая эффективность деятельности руководителя за отчётный период определяется в % по формуле:

$$\Xi = \sum_{i=1}^n (\text{Вес КРІ}_i \times \% \text{ выполнения плана}_i)$$

где i – 1,2,3... n -ый ключевой показателей эффективности, установленный Руководителю.

3.11. В исключительных случаях, когда установленный показатель не был достигнут Руководителем в силу объективных обстоятельств, на ход или изменения которых он обоснованно не мог повлиять, оценка деятельности такого Руководителя может быть скорректирована Советом директоров Общества (по руководителям среднего звена – Генеральным директором Общества).

3.12. Отчёты о фактическом уровне выполнения ключевых показателей эффективности Общества и уровне эффективности деятельности отдельных Руководителей готовятся отделом организации труда по следующему графику:

- 1 квартал – не позднее 28 апреля отчётного года;

- 2 квартал – не позднее 28 июля отчётного года;
- 3 квартал – не позднее 28 октября отчётного года;
- 4 квартал – не позднее 28 января года, следующего за отчётным;
- отчётный год – не позднее 28 апреля года, следующего за отчётным.

3.13. В случае, когда общая эффективность деятельности Руководителя за отчётный год оценивается как низкая (менее 85%), к указанному Руководителю могут применяться дисциплинарные взыскания, а также ставится вопрос о соответствии занимаемой должности.

4. Порядок начисления переменной части заработной платы

4.1. Переменная часть заработной платы Руководителя ставится в прямую зависимость от уровня эффективности его деятельности за отчётный период (квартал, год) и включает в себя:

- премирование по итогам отчётного квартала (далее – премия);
- вознаграждение по итогам работы за год (далее – вознаграждение);

4.2. Премия (вознаграждение) начисляется отдельно по каждому установленному показателю эффективности.

4.3. Размер премии (вознаграждения) исчисляется исходя из должностного оклада, установленного по штатному расписанию и рассчитанного за отчётный период (квартал, год) с учётом фактически отработанного времени.

Руководителям, у которых в течение отчётного периода пересматривался должностной оклад (условия договора на оплату труда), тариф для расчёта премии (вознаграждения) за отчетный период устанавливается путём исчисления его отдельно по соответствующим периодам.

4.4. В случае перевода Руководителя в течение года с одной должности на другую расчет вознаграждения производится с учётом времени, фактически отработанного в соответствующей должности, исходя из оценки эффективности за отчётный период (квартал, год) по этой должности.

4.5. Размер премии по итогам отчётного квартала определяется как сумма премий по каждому показателю, рассчитанных в зависимости от веса показателя,

размера вознаграждения за достигнутый уровень эффективности и квартального тарифа (оклада) за отчетный период по формуле:

$$П_k = \sum_{i=1}^n (\text{Вес KPI}_i \times \% \text{ вознаграждения}_i \times T_k)$$

где i - 1,2,3... n -ый ключевой показатель эффективности, установленный Руководителю;

T_k – квартальный тариф за отчетный квартал.

4.6. Премия по итогам отчетного квартала выплачивается ежемесячно в течение квартала, следующего за отчетным, в размере 1/3 от рассчитанной согласно п. 4.5. настоящего положения.

4.7. Общий размер вознаграждения по итогам работы за год определяется как сумма вознаграждений по каждому показателю, рассчитанных в зависимости от веса показателя, размера вознаграждения за достигнутый уровень эффективности и годового тарифа (оклада) за отчетный период по формуле:

$$B_r = \sum_{i=1}^n (\text{Вес KPI}_i \times \% \text{ вознаграждения}_i \times T_r)$$

где i - 1,2,3... n -ый ключевой показатель эффективности, установленный Руководителю;

T_r – годовой тариф за отчетный год.

4.8. Расчёт премии по итогам отчетного квартала ($П_k$) и вознаграждения по итогам работы за год (B_r) производится согласно графику, указанному в п. 3.12. настоящего положения.

4.9. Премия (вознаграждение) по итогам работы за отчетный период выплачивается в полном размере Руководителям, которые проработали весь отчетный период.

Руководители, проработавшие отчетный период полностью и уволившиеся из Общества до момента выплаты премии (вознаграждения) имеют право на его получение в общем порядке и в сроки, установленные в Обществе.

4.10. Руководителям, оставившим работу в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности впервые, переходом на выборную работу, переводом

в вышестоящую организацию, увольнением по сокращению численности или штата работников, а также семье умершего работника выплата премии (вознаграждения) производится пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде.

4.11. Основанием для начисления премии (вознаграждения) является соответствующий протокол заседания Совета директоров Общества (для руководителей высшего звена) или приказ генерального директора, подготовленный отделом организации труда (для руководителей среднего звена).

4.12. Выплата премии производится по шифру видов оплат 254. Выплата вознаграждения по итогам работы за год производится по шифру видов оплат 255.

4.13. Источником выплаты премии (вознаграждения) по итогам работы за отчетный период является фонд заработной платы, выделенный в бюджете доходов и расходов на персонал на эти цели.

4.14. За неудовлетворительное исполнение трудовых обязанностей, упущения и срывы в работе Руководителю, на основании приказа генерального директора Общества, размер премии (вознаграждения) может быть снижен до 50% от расчетного.

4.15. Суммарный размер вознаграждения по итогам работы за год, рассчитанный Руководителям, не может превышать 5% величины чистой прибыли Общества по итогам отчетного года. В случае нехватки – рассчитывается пропорционально на каждого Руководителя, на общую сумму, не превышающую 5% чистой прибыли Общества по итогам отчетного года.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2013 года в части начисления вознаграждения по итогам работы за год, и с 01 апреля 2013 года в части начисления квартального вознаграждения.

5.2. Для Руководителей, указанных в приложении №1, положение «О выплатах стимулирующего характера по итогам работы за год» от 01.04.2010 г. утрачивает свою силу с 01 апреля 2013 года.

5.3. Контроль за соблюдением требований настоящего положения возлагается на менеджера по труду и персоналу А.В. Селютина.

Менеджер по труду и персоналу



А.В. Селютин