



ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧИХ



ДОХОД ПО ЗАСЛУГАМ

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ИЗМЕНЕНИЕ ДОХОДА РАБОЧИХ

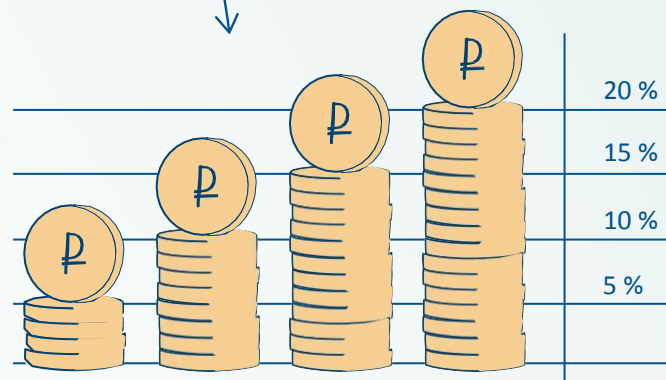


1 Уровень дохода **СОХРАНЯЕТСЯ**

2 Структура дохода **ИЗМЕНЯЕТСЯ**

В новой структуре часть премии переносится в тариф

3 Введение **ИНДИВИДУАЛЬНОЙ НАДБАВКИ (ИН)**, которая устанавливается на основе оценки деятельности в % от тарифа



ИН действует в течение года до момента пересмотра. **Выплачивается ежемесячно**



КАК ПРОИСХОДИТ ИЗМЕНЕНИЕ ДОХОДА

РАБОЧЕГО В НОВОЙ СИСТЕМЕ

1

Ежеквартальн ая оценка

ЭТАП П

Руководитель оценивает сотрудника по набору критериев и даёт обратную связь.



Пётр Чугунов
Руководитель (мастер)

Руководитель оценивает и даёт обратную связь

Обратная связь сотрудник — руководителю

Лист оценки		СТАНДАРТЫ
		ПРОФЕССИОНАЛИЗМ
Семён Сталеваров Рабочий		БЕРЕЖЛИВОЕ МЫШЛЕНИЕ
		РАБОТА В КОМАНДЕ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

КАК ПРОИСХОДИТ ИЗМЕНЕНИЕ ДОХОДА

РАБОЧЕГО В НОВОЙ СИСТЕМЕ

2

ЭТАП П

Определение КОДа и индивидуальная надбавка

По итогам года выводится средний балл по кварталам, который определяет Коэффициент оценки деятельности.



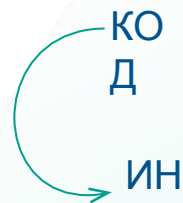
Внеплановый пересмотр оценки выполняется обязательно в момент поручения / отмены дополнительных работ:

- **Расширение зоны обслуживания**
- **Совмещение профессий**
- **Руководство бригадой**

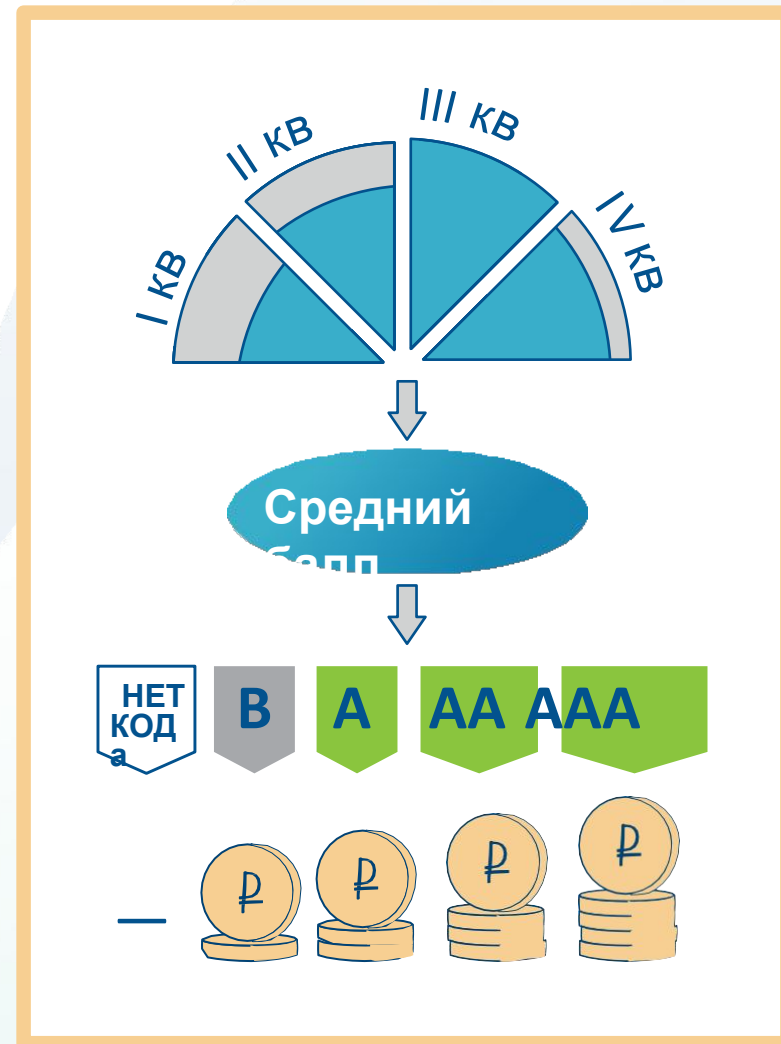


ВАЖНО

Дополнительные работы, выполняются **на постоянной основе** и не включают временное исполнение обязанностей



КОД определяет индивидуальную надбавку (ИН) на следующий год





КАК ПРОИСХОДИТ ИЗМЕНЕНИЕ ДОХОДА

РАБОЧЕГО В НОВОЙ СИСТЕМЕ

3

ЭТАП
П

Изменение вознаграждения

Изменение вознаграждения происходит 1 января и состоит из обязательной индексации тарифа и определения индивидуальной надбавки на основе оценки деятельности *ОДИН РАЗ В ГОД*



*X — определяется ежегодно работодателем с учетом макроэкономических факторов и финансового положения предприятия



КАК ПРОИСХОДИТ ИЗМЕНЕНИЕ ДОХОДА

РАБОЧЕГО В НОВОЙ СИСТЕМЕ

3

Изменение вознаграждения

ЭТАП П

Вот так изменение дохода выглядит по видам оплаты

*X — определяется ежегодно работодателем с учетом макроэкономических факторов и финансового положения предприятия





СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПО МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Семён
Сталева
ров
Рабочий





**СТАНДАРТ
Ы**



**ПРОФЕССИ
О-
НАЛИЗМ**



**БЕРЕЖЛИВ
ОЕ
МЫШЛЕНИ
Е**



**РАБОТА
В
КОМАНД
Е**



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПО МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Семён
Сталева
ров
Рабочий



**СТАНДАРТ
Ы**



**ПРОФЕССИ
О-
НАЛИЗМ**



**БЕРЕЖЛИВ
ОЕ
МЫШЛЕНИ
Е**



**РАБОТА
В
КОМАНД
Е**

РАСШИФРОВКА КРИТЕРИЕВ

ДЛЯ ПРОФЕССИЙ С

СОВМЕЩЕНИЕ

ТЕХНОЛОГИЯ
 Нет нарушений технологии

СТАНДАРТЫ

БЕЗОПАСНОСТЬ
 Нет нарушений по охране труда и промышленной безопасности

ДИСЦИПЛИНА
 Нет нарушений

ПРОФЕССИОНАЛ

КАЧЕСТВО
 Стабильное качество. Низкая степень контроля со стороны мастера

МАСТЕРСТВО
 Высокое мастерство. Знает и применяет лучшие практики

РАСШИРЕНИЕ
 Расширение зоны обслуживания

СОВМЕЩЕНИЕ 1
 + доп профессия

СОВМЕЩЕНИЕ 2
 + доп профессия

СОВМЕЩЕНИЕ 3
 + доп профессия

БРИГАДИР / СОВМЕЩЕНИЕ 3 / РАСШИРЕНИЕ 2

Руководство бригадой или +доп профессия или +доп

БЕРЕЖЛИВОЕ МЫШЛЕНИЕ

ИНСТРУМЕНТЫ ПС

Знает и применяет инструменты производственной системы **ИДЕИ**

Наличие принятых идей и предложений по улучшению **ПРОЕКТЫ**

Участие в проектах*

РАБОТА В КОМАНДЕ

ВЗАИМОПРУЧКА

Участие в дополнительных работах по запросу мастера **ВРЕМЯ ПОЛЕЗНОЙ РАБОТЫ**

Отсутствие «скрытых потерь» времени, больничных и/или прочих неявок

НАСТАВНИЧЕСТВО

Готовность выполнять роль наставника на постоянной основе

* Производственная система, Инвестиционные проекты, Информационные технологии и другие



РАСШИФРОВКА КРИТЕРИЕВ

ДЛЯ ПРОФЕССИЙ БЕЗ СОВМЕЩЕНИЯ

СТАНДАРТЫ		ТЕХНОЛОГИЯ	Нет нарушений технологии
		БЕЗОПАСНОСТЬ	Нет нарушений по охране труда и промышленной безопасности
		ДИСЦИПЛИНА	Нет нарушений дисциплины



ПРОФЕССИОНАЛ ИЗМ

	КАЧЕСТВО	Стабильное качество. Низкая степень контроля со стороны мастера
	МАСТЕРСТВО	Высокое мастерство. Знает и применяет лучшие практики
	ДОП ОБЯЗАННОСТИ	Дополнительные обязанности
	БРИГАДИР	Руководство бригадой



БЕРЕЖЛИВ ОЕ



МЫШЛЕНИ Е



ИНСТРУМЕНТЫ ПС

Знает и применяет инструменты производственной системы **ИДЕИ** Наличие принятых идей и предложений по улучшению **ПРОЕКТЫ** Участие в проектах*



РАБОТА В



КОМАНД Е



ВЗАИМОВЫРУЧКА

Участие в дополнительных работах по запросу мастера **ВРЕМЯ ПОЛЕЗНОЙ РАБОТЫ** Отсутствие «скрытых потерь» времени, больничных и/или прочих неявок **НАСТАВНИЧЕСТВО** Готовность выполнять роль наставника на постоянной основе

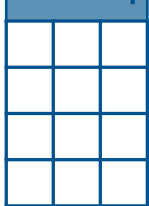
* Производственная система, Инвестиционные проекты, Информационные технологии и другие



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КРИТЕРИИ и ШКАЛА ОЦЕНКИ ПО БЛОКУ

СТАНДАРТЫ



**СТАНДАРТ
Ы**
(max 3
балла)



**ТЕХНОЛОГИЯ
ДИСЦИПЛИНА**



БЕЗОПАСНОСТЬ



Оцениваем весь блок Стандартов
целиком

0-3
балла

0

балло
в

Нет оценки по
причине
длительного
отсутствия
(более 2/3
периода
оценки)



**Менее 2 баллов по стандартам за год
Индивидуальная надбавка не
устанавливается**

1

бал

2 и более
распоряжений о
нарушениях
технологии /
ОТиПБ
/ трудовой
дисциплин

2

балла

Единичные
несущественные
нарушения,
скорректированн
ое поведение
после обратной
связи от мастера

3

балла

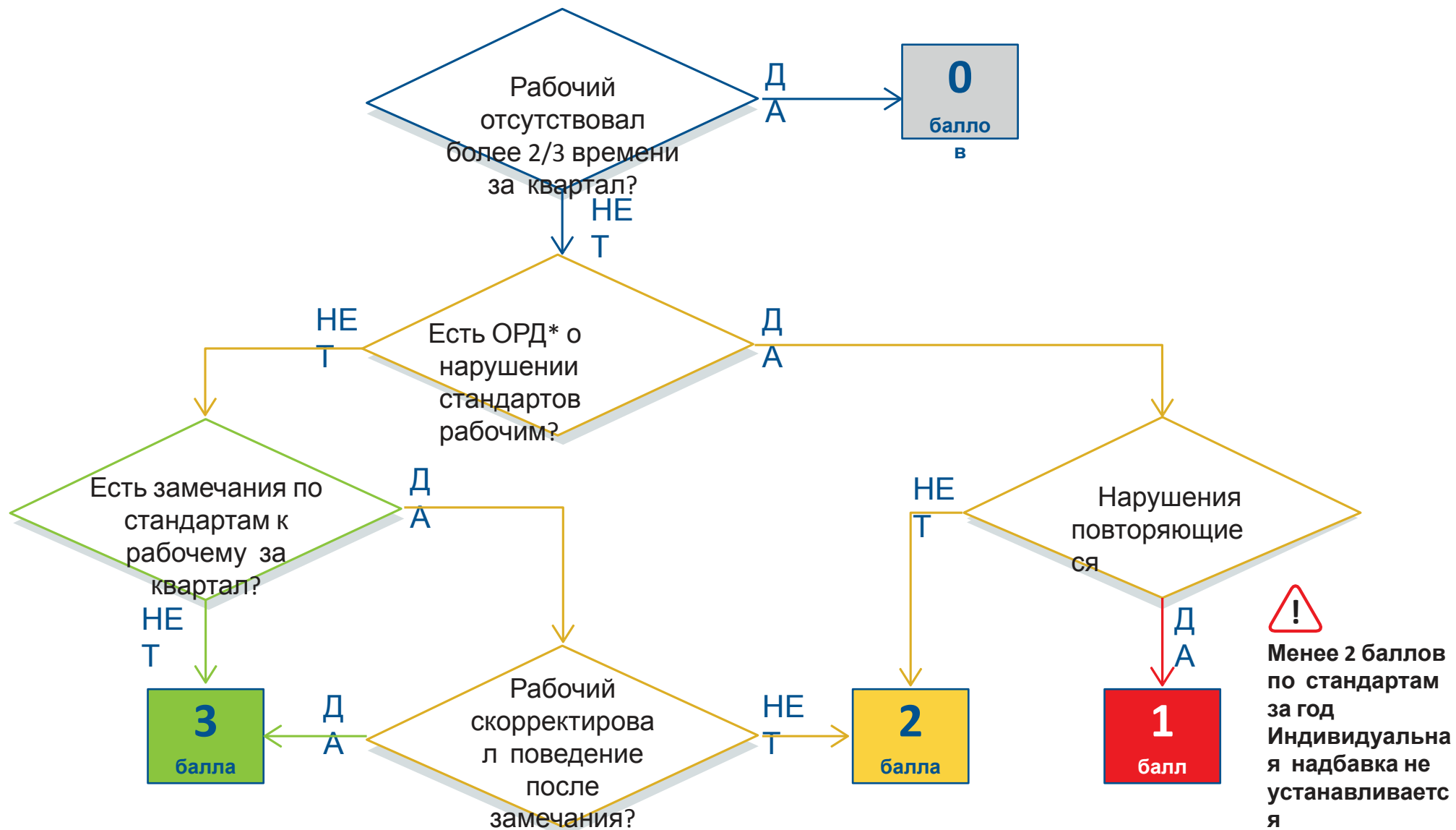
Полное
выполнение всех
стандартов
(отсутствие
распоряжений о
нарушениях,
повторяющихся
замечаний от
мастера)



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

АЛГОРИТМ ОЦЕНКИ РАБОЧЕГО ПО БЛОКУ

СТАНДАРТЫ

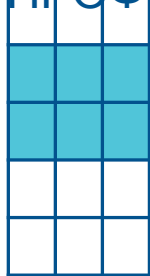


*Организационно-распорядительные документы



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КРИТЕРИИ ПО БЛОКУ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ



ПРОФЕССИОНАЛИЗМ
(max 6 баллов)

Оцениваем каждый критерий отдельно



1
балл

0
баллов

Стабильное качество. Низкая степень контроля со стороны

Высокое мастерств о. Знает и

Расширение зоны обслуживания

 КАЧЕСТВО	 применяет лучшие практики МАСТЕРСТВО	 РАСШИРЕНИЕ
 СОВМЕЩЕНИЕ 1	 СОВМЕЩЕНИЕ 2	 БРИГАДИР / СОВМЕЩЕНИЕ 3

+ доп. профессия

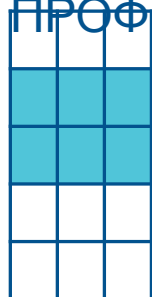
+ доп. профессия

Руководство бригадой или +доп. профессия, или +доп. расширение



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КРИТЕРИИ ПО БЛОКУ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ



**ПРОФЕССИОНАЛ
ИЗМ**
(max 4 балла)

Оцениваем
каждый
критерий
отдельно

1
балл

0
баллов

Стабильное
качество. Низкая
степень контроля
со стороны
мастера



КАЧЕСТВО

Высокое
мастерств
о.
Знает и
применяет

лучшие практики



МАСТЕРСТВО

Дополнительн
ые
обязанности



**ДОП
ОБЯЗАННОС
ТИ**



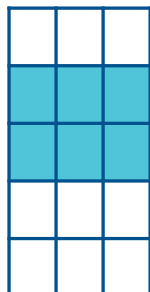
БРИГАДИР

руководство
бригадой



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

ВАЖНЫЕ КОММЕНТАРИИ К БЛОКУ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ



**ПРОФЕССИОНАЛ
ИЗМ**
(max 6 баллов)

- 1** По критериям **Расширение зоны обслуживания и Совмещение профессий** проставляется 1 балл в случае длительного или постоянного выполнения таких обязанностей
- 2** **Временное исполнение обязанностей** (на время отпуска, болезни и др.) оформляется отдельным распоряжением, с оплатой на время исполнения и **не включается в оценку**
- 3** **Внеплановый пересмотр** оценки выполняется обязательно в момент возникновения **Расширения зоны обслуживания, Совмещения профессий и Руководства бригадой**



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КРИТЕРИИ ПО БЛОКУ БЕРЕЖЛИВОЕ

МЫШЛЕНИЕ



**БЕРЕЖЛИВОЕ
МЫШЛЕНИЕ**
(max 3 балла)

Оцениваем
каждый
критерий
отдельно

1

балл

0

баллов



**ИНСТРУМЕНТЫ
ПС**

Знает и
применяет
инструменты
Производственн
ой системы



ИДЕИ

Наличие
принятых идей,
инициатив,
предложений по
улучшениям



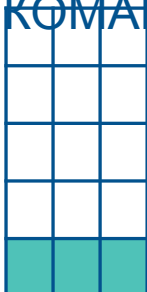
ПРОЕКТЫ

Участие в
проектах
(Производственна
я система,
Инвестиционные
проекты,
Информационные
технологии и
другие)



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КРИТЕРИИ ПО БЛОКУ РАБОТА В КОМАНДЕ



**РАБОТА В
КОМАНДЕ**
(max 3 балла)

Оцениваем
каждый
критерий
отдельно

1

балл

0

баллов



**ВЗАИМОВЫРУ
ЧКА**

Участие в
дополнительн
ых работах по
запросу
мастера



**ВРЕМЯ
ПОЛЕЗНОЙ
РАБОТЫ**

Отсутствие
«скрытых
потерь»
времени,
больничных
и/или
прочих
неявок



**НАСТАВНИЧЕС
ТВО**

Готовность
выполнять
роль
наставника на
постоянной
основе



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

ОБЪЕКТИВНОСТЬ ОЦЕНКИ



СТАНДАРТ
Ы

● ТЕХНОЛОГИЯ
● БЕЗОПАСНО
● СТЬ
● ДИСЦИПЛИН
● А



ПРОФЕССИ
О-
НАЛИЗМ

● КАЧЕСТВО
● МАСТЕРСТВО
● РАСШИРЕНИЕ
● СОВМЕЩЕНИЕ 1
● СОВМЕЩЕНИЕ 2



БЕРЕЖЛИВ
ОЕ
МЫШЛЕНИ
Е

● БРИГАДИР / СОВМЕЩЕНИЕ 3
/ РАСШИРЕНИЕ 2



РАБОТА
В
КОМАНД
Е

● ИНСТРУМЕНТЫ ПС
● ИДЕИ
● ПРОЕКТЫ
● ВЗАИМОВЫРУЧКА
● ВРЕМЯ ПОЛЕЗНОЙ
РАБОТЫ



Модель оценки сбалансирована и объективна



Подтверждает
ся
документами



Подтверждается
документами
и/или
дополняется
Экспертной
оценкой мастера



Экспертная
оценка
мастера



СИСТЕМА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

ОБЪЕКТИВНОСТЬ ОЦЕНКИ



Модель оценки сбалансирована и объективна



КАРТА ИЗМЕНЕНИЯ КОДА

ДЛЯ ПРОФЕССИЙ С СОВМЕЩЕНИЕМ — МАХ 15 БАЛЛОВ



СТАНДАРТЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

БЕРЕЖЛИВОЕ

РАБОТА В

МЫШЛЕНИЕ

КОМАНДЕ

БАЛЛЫ

ПРОФЕСС
ИО-

НАЛИЗИМ

ВСЕГ
О

КОД

≥ 5

13-15

≥ 4

10-12

≥ 3

7-9

≥ 2

5-6

0-4

AA

A

AA

A

B

НЕТ
КОДА

ТЕХНОЛОГИ
Я
БЕЗОПАСНО
СТЬ
ДИСЦИПЛИН
А

КАЧЕСТ
ВО

МАСТЕРСТ
ВО

РАСШИРЕН
ИЕ

СОВМЕЩЕНИ
Е 1

СОВМЕЩЕНИ
Е 2

БРИГАДИ
Р /
СОВМЕЩЕНИ

ИНСТРУМЕНТЫ
РАСШИРЕНИ
Е 2

ИДЕ
И

ПРОЕКТ
Ы

ВЗАИМОВЫРУ
ЧКА

ВРЕМЯ ПОЛЕЗНОЙ
РАБОТЫ

НАСТАВНИЧЕС
ТВО



обязательное
условие

рекомендуемы
и критерий



ПРОФИЛИ КОДОВ ДЛЯ ПРОФЕССИЙ С СОВМЕЩЕНИЕМ

СТАНДАРТЫ

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

БЕРЕЖЛИВОЕ МЫШЛЕНИЕ

РАБОТА В КОМАНДЕ

**НЕТ
КОДА**

(0-4 балла)

НЕ ОЦЕНЕН / Не демонстрирует целевых критериев поведения

В

(5-6 балла Профессионализм ≥ 2)
Демонстрирует небольшую часть критериев поведения

В – «Расширение зоны обслуживания» или «Совмещение профессий» или «Руководство бригадой» невозможно без «Стабильного качества»

А

(7-9 баллов Профессионализм ≥ 3)
Демонстрирует ключевые критерии поведения

А – Подтверждается обязательным наличием «Высокого мастерства» и «Стабильного качества»

АА

(10-12 баллов Профессионализм ≥ 4)
Демонстрирует большинство критериев поведения

АА – «Совмещение» и «Расширение» одновременно возможны при условии «Высокого мастерства» и «Время полезной работы»

ААА

(13-15 баллов Профессионализм ≥ 5)
Ролевая модель. Демонстрирует

максимальное **ААА** – «3-я доп. профессия» или «Расширение 2» или «Руководство бригадой» возможно при условии «Знает и применяет инструменты ПС», «Подает идеи», «Наставничество», «Время полезной работы»

обязательное условие









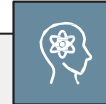









рекомендуемый критерий

возможный критерий



ЧТО ВАЖНО И ПООЩРЯЕТСЯ

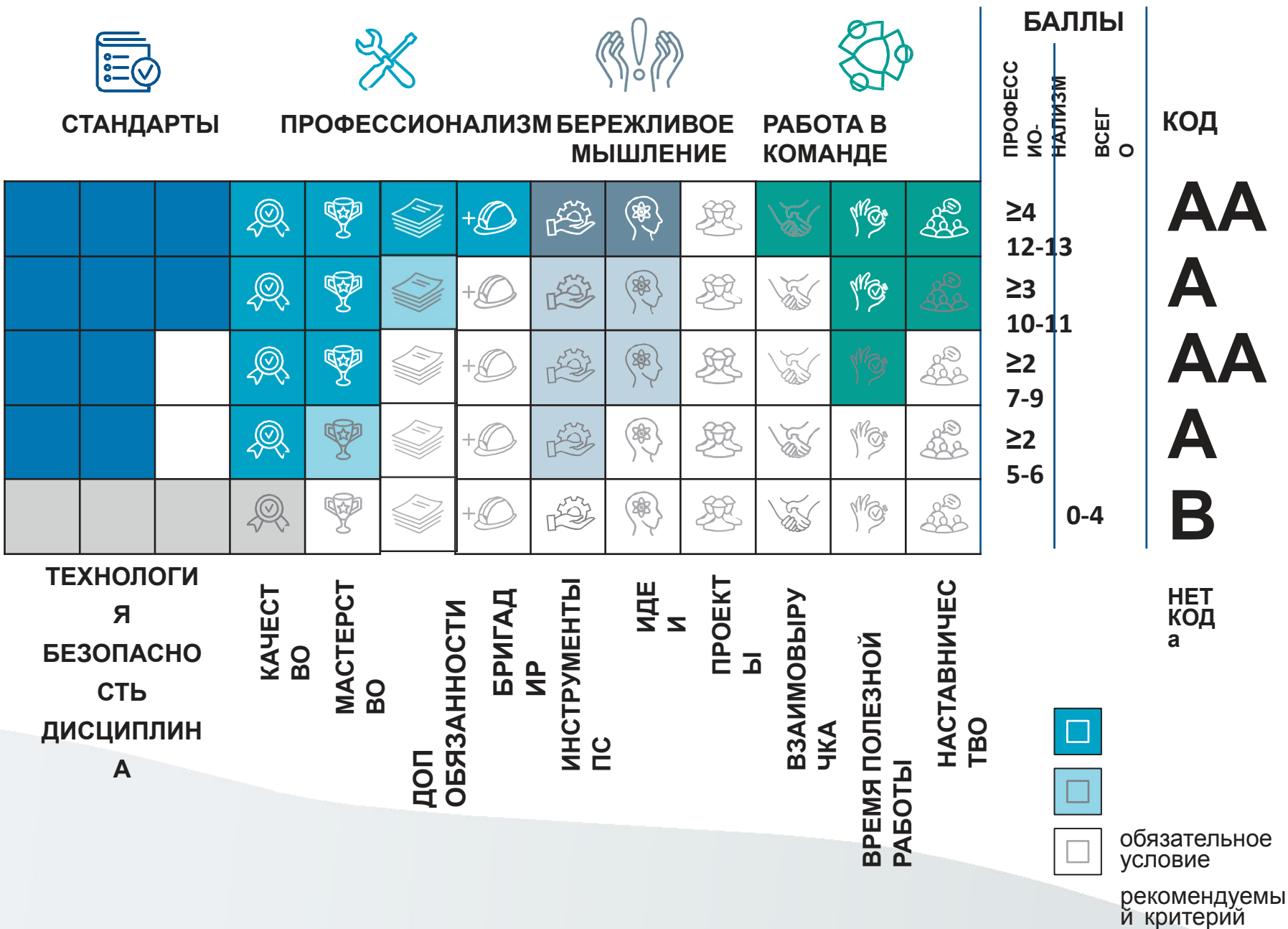
ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРИСВОЕНИЯ КОДА ДЛЯ ПРОФЕССИЙ С СОВМЕЩЕНИЕМ

 СТАНДАРТЫ	 ПРОФЕССИОНАЛИЗМ	 БЕРЕЖЛИВОЕ ОБЩЕ МЫШЛЕНИЕ	 РАБОТА В КОМАНДЕ	КОД БАЛЛЫ
3 БАЛЛА	≥ 5 БАЛЛОВ <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;">    </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;">   </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;">   </div>	AAA 13-15
	≥ 4 БАЛЛОВ <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;">   </div>		<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;">  </div>	AA 10-12
≥ 2 БАЛЛА	≥ 3 БАЛЛОВ <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;">   </div>			A 7-9
	≥ 2 БАЛЛОВ <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;">  </div>			B 5-6
1 БАЛЛ	—			НЕТ КОДА 1-13
0-3 БАЛЛА	1 БАЛЛ	КАЧЕСТВО МАСТЕРСТВО СОВМЕЩЕНИЕ	ИНСТРУМЕНТЫ ИДЕИ	ВРЕМЯ ПОЛЕЗНОЙ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВО
 НЕТ КОДА 0-4 НЕТ КОДА — надбавка не устанавливается				



КАРТА ИЗМЕНЕНИЯ КОДА

ДЛЯ ПРОФЕССИЙ БЕЗ СОВМЕЩЕНИЯ — МАХ 13 БАЛЛОВ





ПРОФИЛИ КОДОВ ДЛЯ ПРОФЕССИЙ БЕЗ СОВМЕЩЕНИЯ

СТАНДАРТЫ

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

БЕРЕЖЛИВОЕ МЫШЛЕНИЕ

РАБОТА В КОМАНДЕ

**НЕТ
КОДА**

(0-4 балла)

НЕ ОЦЕНЕН / Не демонстрирует целевых критериев поведения

В

**(5-6 балла
Профессионализм ≥2)**

Демонстрирует небольшую часть критериев поведения

В – «Высокое мастерство» или «Доп. обязанности» невозможно без «Стабильного качества»

А

**(7-9 баллов
Профессионализм ≥2)**

Демонстрирует ключевые критерии поведения

А – Подтверждается обязательным наличием «Высокого мастерства» и «Стабильного качества»

АА

**(10-11 баллов
Профессионализм ≥3)**
Демонстрирует большинство критериев поведения

АА – «Доп. обязанности» возможны при условии «Время полезной работы»

ААА

**(12-13 баллов
Профессионализм ≥4)**
Ролевая модель. Демонстрирует

максимальное вовлечение
ААА – «Руководство бригадой» возможно при условии «Знает и применяет инструменты ПС», «Подает идеи», «Наставничество», «Время полезной работы»

обязательное условие













рекомендуемый критерий

возможный критерий



ЧТО ВАЖНО И ПООЩРЯЕТСЯ

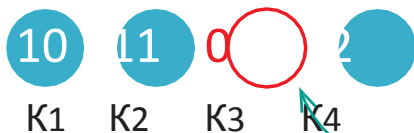
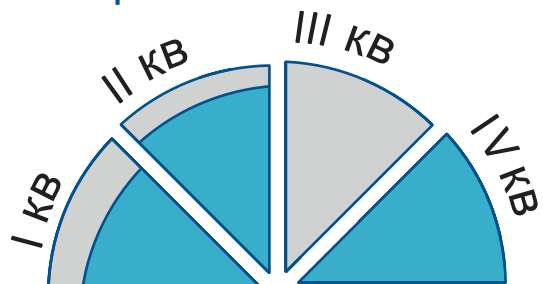
ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРИСВОЕНИЯ КОДА ДЛЯ ПРОФЕССИЙ БЕЗ СОВМЕЩЕНИЯ

 СТАНДАРТЫ	 ПРОФЕССИОНАЛИЗМ	 БЕРЕЖЛИВОЕ МЫШЛЕНИЕ	 РАБОТА В КОМАНДЕ	КОД БАЛЛЫ
3 БАЛЛА	4 БАЛЛА 			AAA 12-13
	≥3 БАЛЛОВ 			AA 10-11
≥2 БАЛЛА	≥2 БАЛЛОВ 			A 7-9
	≥2 БАЛЛОВ 			B 5-6
1 БАЛЛ	—			НЕТ КОДА 1-11
0-3 БАЛЛА	1 БАЛЛ	КАЧЕСТВО МАСТЕРСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОПОЛНЯЮЩИЕ БРИГАДИРЫ	ИНСТРУМЕНТЫ ИДЕИ	ВРЕМЯ ПОЛЕЗНОЙ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЕ 
				НЕТ КОДА 0-4 НЕТ КОДА — надбавка не устанавливается



СРЕДНИЙ БАЛЛ ЗА ГОД

ПРАВИЛА РАСЧЕТА ИТОГОВОЙ ОЦЕНКИ



Работник не оценен из-за длительного отсутствия более 2/3 времени за квартал

<p>ВОЗМОЖНАЯ КОРРЕКТИРОВКА</p> <p> ПРОФЕССИОНАЛ ИЗМ (критерии КАЧЕСТВО и МАСТЕРСТВО)</p> <p> БЕРЕЖЛИВ</p> <p> ОЕ МЫШЛЕНИ</p> <p>Е</p>	<p>±1 балл</p> <p>В каждом из кварталов не превышая max возможный балл), при существенном изменении модели поведения работника в 3 и 4 кварталах при согласовании с вышестоящим руководителем</p>
---	--

РАБОТА В КОМАНДЕ



ВАЖНО!

1 Менее 2 баллов по Стандартам за год — Индивидуальная надбавка не устанавливается

2 Грубое нарушение СТАНДАРТОВ в 3х кварталах и более (Оценка — 1 балл). Общая оценка по итогам года «НЕТ КОДА». Индивидуальная надбавка = 0

3 Мастер всегда делает полную оценку рабочего по всем критериям, даже при получении 1 балла по СТАНДАРТАМ. Приглашает работника на Встречу и предоставляет развернутую обратную связь



ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ГОД

ПРИМЕР РАСЧЕТА

I кв II кв III кв IV кв Расчет



Критерий	Год				Расчет	
	I кв	II кв	III кв	IV кв	Среднее	Итог
ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ДИСЦИПЛИНА	2	0	3	3	2,7	3
КАЧЕСТВО	1	0	1	1	1	1
МАСТЕРСТВО	1	0	1	1	1	1
РАСШИРЕНИЕ	0	0	1	1	0,67	1
СОВМЕЩЕНИЕ 1	0	0	0	1	0,33	1
СОВМЕЩЕНИЕ 2	0	0	0	0	0	0
БРИГАДИР / СОВМЕЩЕНИЕ 3 / РАСШИРЕНИЕ 2	0	0	0	1	0,33	0
ИНСТРУМЕНТЫ ПС	1	0	1	1	1	1
ИДЕИ	0	0	0	1	0,33	1
ПРОЕКТЫ	0	0	0	0	0	0
ВЗАИМОВЫРУЧКА	1	0	1	1	1	1
ВРЕМЯ ПОЛЕЗНОЙ РАБОТЫ	1	0	1	1	1	1
НАСТАВНИЧЕСТВО	0	0	1	1	0,67	1
КОД	В	0	А	А		АА

более 2/3 времени за квартал - период не учитывается при расчете среднего за год

Длительное отсутствие



- 1 Подсчет среднего по каждому критерию: Округление до целого $(2+3+1)/3=2,7$ числа по математическим правилам: $2,7=3$
- 2 По этим критериям оценка за год ставится на основе **исполнения работ на момент оценки и в будущем периоде**
- 3 Мастер воспользовался правом корректировать итоговую оценку на +1 балл
- 4 Подсчет суммы по всем критериям за год

Продолжает Расширение и Совмещение

Отменили Бригадирство



ПАМЯТКА РУКОВОДИТЕЛЯ

ВСТРЕЧА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Руководитель оценивает и даёт обратную связь
Т

1 ОБСУДИ ОЦЕНКИ, ВЫЯВИ РАСХОЖДЕНИЯ, СОГЛАСУЙ ПОНИМАНИЕ

Сообщи результат оценки — КОД.
За что (проговори критерии)? Раскрой правила и периодичность.

Используй факты и аргументы (реальное исполнение работ, поведение в рабочих ситуациях)

2 СФОКУСИРУЙ НА ВАЖНЫХ КРИТЕРИЯХ

Какое поведение поощряется: позволяет сохранять и увеличивать ИН (для сохранения ИН необходимо подтвердить оценку в последующие периоды)

Сообщи о регулярной (ежеквартальной) ОС по соответствию модели поведения текущему уровню ИН. Обозначь зоны развития

3 ПРОГОВОРИ СЛУЧАИ ВНЕПЛАНОВОЙ ОЦЕНКИ И ИЗМЕНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ НАДБАВКИ

Поручение или снятие дополнительной работы.
Окончание периода адаптации. Грубое нарушение СТАНДАРТОВ

Обратная связь от рудик-руководитель
Н



Семён
Сталева
ров
Рабочий



Пётр
Чугунов
Руководитель (мастер)



ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН

ПРОЦЕДУРА ДЕЙСТВИЙ ПРИ НЕСОГЛАСИИ С ОЦЕНКОЙ МАСТЕРА



Семён
Сталеваров
Рабочий

Я
мотивированн
о не согласен с
оценкой
мастера!



Обратись к
специалисту
кадровой службы в
течении 3 дней с
момента
ознакомления с
оценкой

Специалист кадровой службы в
недельный срок ораганизует
согласительную комиссию.
**Состав
комиссии:**



Руководитель
подразделен
ия



Представите
ль
профсоюза



Специалист
кадровой
службы

Вышестоящий
руководитель
проводит заседание
комиссии.
Заслушивает
аргументы сторон



Руководите
ль (мастер)



Рабочи
й



Протокол с
указанием причин
отклонения
корректировки

ил
и

Протокол
присвоения
скорректированной
оценки и ИН



**РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ЯВЛЯЕТСЯ
ОКОНЧАТЕЛЬНЫМ**

Перераспределение дохода сотрудника при переходе на МВИ с

01.01.2019 г.

ФИО	Профессия	Действующая система оплаты							Новая система оплаты								
		Тариф	Допл. за расш. Зоны обл.(1401)	Допл. за совмещ. проф.(1407)	Надб. за профм.(1420)	Ежем. премия (2420)		Выплаты по ТК РФ	ВСЕГО ФЗП	Тариф	Индивид. суммовая надбавка	Индивид. процентная надбавка		Ежемес. премия		Выплаты по ТК РФ	ВСЕГО ФЗП
						%	сумма					%	сумма	%	сумма		
Ххх	Весовщик	14 000	0	2000	0	40%	6 400	2910	25 310	14 000	3 500	10%	1 400	25%	3 500	2910	25 310
Ууу	Электрогазо-сварщик	20 000	2500	0	1000	40%	9 000	3450	35 950	20 000	4 500	15%	3 000	25%	5 000	3450	35 950

- Постоянные доплаты за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий, профмастерство, персональные надбавки перераспределяются в индивидуальную процентную и суммовую надбавки.
- При переходе на проект важным условием является неснижение дохода сотрудника. С этой целью, в случае понижения дохода в результате оценки будет установлена индивидуальная суммовая надбавка (она не индексируется).

Изменение БВ рабочих по результатам оценки МВИ с 01.01.2020 г. по итогам 2019 г.

ФИО	Профессия	Действующая система оплаты								Новая система оплаты								Отклоне- ние
		Тариф	Допл. за расш. Зоны обл. (1401)	Допл. за совмещ. проф. (1407)	Надб. за профм. (1420)	Ежемес. премия (2420)		Выплат ы по ТК РФ	ВСЕГО ФЗП	Тариф	Индивид. суммовая надбавка	Индивид. процентная надбавка		Ежемес. Премия (2420)		Выплат ы по ТК РФ	ВСЕГО ФЗП	
						%	сумма					%	сумма	%	сумма			
Ххх	Весовщик	14 000	0	2000	0	40%	6 400	2910	25 310	14 000	3 500	5%	700	25%	3 500	2910	24 610	-700
Ууу	Электрогазо-сварщик	20 000	2500	0	1000	40%	9 000	3450	35 950	20 000	4 500	20%	4 000	25%	5 000	3450	36 950	1 000

Дополнительный ФОТ на МВИ в 2019 году может формироваться за счет:

- ✓ Остатка средств от индексации за счет неиндексации суммовой надбавки;
- ✓ Разницы от суммовой и индивидуальной надбавки уволенных работников, и суммовой надбавки вновь принятых работников (для работников, которым необходимо установить надбавку до минимально уровня дохода по профессии).