



**КРАСНАЯ
ЗВЕЗДА**

ПРЕДПРИЯТИЕ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»

Перевод работников АО «Красная звезда» на новые условия оплаты труда с 01.01.2018

27.10.2017

Е

ЕДИНАЯ

У

УНИФИЦИРОВАННАЯ

С

СИСТЕМА

О

ОПЛАТЫ

Т

ТРУДА

Федеральный закон от 01.12.2007 №317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»

Приказ Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» от 09.02.2009 №57» О разработке и внедрении Единой системы оплаты труда в Госкорпорации «Росатом», подведомственных ФГУП, ОАО «Атомэнергпром», его дочерних и зависимых обществах»

Приказ Госкорпорации «Росатом» от 29.09.2016 №1/905-П «О внесении изменений в приказ Госкорпорации «Росатом» от 30.04.2015 №1/439-П «Об утверждении Единых отраслевых методических рекомендаций по формированию систем оплаты труда в организациях Госкорпорации «Росатом» на основе Единой унифицированной системы оплаты труда»»

Приказ АО «Красная звезда» от 11.09.2017 № 211/271-П « Об объявлении приказа Госкорпорации «Росатом» от 29.09.2016 №1/905-П»

Приказ АО «Красная звезда» от 25.10.2017 № 211/319-П«О введении новой системы оплаты труда»

Система оплаты соответствует требованиям трудового законодательства РФ

Структура оплаты прозрачна, одинакова для всех работников Общества

Каждый работник заинтересован в результатах деятельности Общества и повышении личной эффективности работы

Плановый пересмотр заработной платы осуществляется на основе проводимых Госкорпорацией «Росатом» исследований регионального рынка труда с учетом финансово-экономического состояния Общества

Оклад/ тарифная ставка

Устанавливается в зависимости от уровня (грейда) и внутригрейдовой зоны должности, профессии

Индексирующая выплата

Устанавливается для индексации заработной платы работников как форма проведения индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН)

Устанавливается каждому работнику в зависимости от его квалификации и результатов работы (профессионального статуса)

Выплаты по законодательству

Осуществляются в соответствии с Законодательством РФ

Оперативная премия

Премия за достижение запланированных производственных, финансовых и других показателей за период менее 1 календарного года (месяц, квартал, полугодие)

Разовая премия

Премия за успешную реализацию запланированных и внеплановых разовых особо важных заданий, выходящих за рамки трудовых (должностных) обязанностей работника

Годовая премия по КПЭ

Премия выплачивается работникам с картами КПЭ по результатам деятельности за год и зависит от выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ) Общества, руководителя, личной эффективности

Размер должностного оклада (тарифной ставки) работника зависит от уровня (грейда) и внутригрейдовой зоны должности (профессии) работника и определяется по матрице оплаты труда.

Для присвоения **грейда должности** применяется система оценки, разработанная департаментом управления персоналом Госкорпорации «Росатом»: каждая должность относится к определенному уровню в иерархии должностей Общества, который определяется с учетом следующих дифференцирующих факторов:

- степень влияния принимаемых решений на результаты деятельности;
- уровень коммуникаций;
- ответственность;
- регламентированность деятельности/ инновационность;
- требования к уровню знаний, опыту, образованию.

Оценку и грейдинг должностей в Обществе осуществляет **постоянно-действующая комиссия (ПДЭК)**, возглавляемая генеральным директором.

Тарифные ставки рабочих определяются по матрице оплаты в соответствии с квалификационным разрядом.

Матрица оплаты труда работников Общества

Грейд	Зона С								Зона В								Зона А							
	Оклад	Индексирующая выплата	ИСН по итогам оценки					Целевой размер годовой премии по КПЭ*	Оклад	Индексирующая выплата	ИСН по итогам оценки					Целевой размер годовой премии по КПЭ*	Оклад	Индексирующая выплата	ИСН по итогам оценки					Целевой размер годовой премии по КПЭ*
			статус 1	статус 2	статус 3	статус 4	статус 5				статус 1	статус 2	статус 3	статус 4	статус 5				статус 1	статус 2	статус 3	статус 4	статус 5	
5	52 000		5 200	10 400	15 600	23 400	31 200		70 000		6 300	12 600	18 900	28 400	37 800	840 000	90 000		10 000	20 000	30 000	45 000	60 000	1 080 000
6	45 000		3 600	7 200	10 800	16 200	21 600		58 000		5 200	10 400	15 700	23 500	31 300	348 000	74 000		7 200	14 400	21 600	32 400	43 200	444 000
7	37 000		1 900	3 700	5 600	8 300	11 100		53 000		4 800	9 500	14 300	21 500	28 600	318 000	62 000		5 900	11 800	17 800	26 600	35 500	372 000
8	34 000		1 700	3 400	5 100	7 700	10 200		49 000		4 900	9 800	14 700	22 100	29 400		56 000		5 000	9 900	14 900	22 300	29 800	
9	32 000		1 600	3 200	4 800	7 200	9 600		46 000		4 600	9 200	13 800	20 700	27 600		52 000							
10	30 000		1 500	3 000	4 500	6 800	9 000		43 000		3 900	7 700	11 600	17 400	23 200		49 000							
11	28 000		1 400	2 800	4 200	6 300	8 400		41 000		3 700	7 400	11 100	16 600	22 100		46 000							
12	26 000		1 300	2 600	3 900	5 900	7 800		39 000		3 900	7 800	11 700	17 600	23 400		43 000							
13	24 000		2 400	4 800	7 200	10 800	14 400		37 000		3 700	7 400	11 100	16 700	22 200		41 000		4 300	8 600	12 900	19 400	25 800	
14	22 000		2 200	4 400	6 600	9 900	13 200		34 000		3 400	6 800	10 200	15 300	20 400		37 000		4 100	8 200	12 300	18 500	24 600	
15	20 000		2 000	4 000	6 000	9 000	12 000		28 000		2 800	5 600	8 400	12 600	16 800		31 000		3 700	7 400	11 100	16 700	22 200	
16	19 000		1 000	1 900	2 900	4 300		22 000		2 200	4 400	6 600	9 900				25 000		3 100	6 200	9 300	14 000	18 600	
17	18 000		500	1 100	1 600	2 400																		
18	17 700																							

*Примечание: по отдельным должностям грейдов 6 и 7 могут разрабатываться карты КПЭ

Используются 18 грейдов :
для рабочих: с 18 по 13,
для РСС: с 17 по 5

Грейд	Разряд рабочего
13	6 разряд
14	5 разряд
15	4 разряд
16	3 разряд
17	2 разряд
18	1 разряд

Принципы отнесения должностей РСС к внутрирейдовым зонам

Зона	Принципы отнесения к внутрирейдовым зонам
А	<ul style="list-style-type: none"> * Функции предполагают: <ul style="list-style-type: none"> - разработку и внедрение инновационных, новых технологий и производств. - разработку стратегии развития АО. - организацию внедрения новых бизнес-процессов и методик * Оказывают: <ul style="list-style-type: none"> - влияние в целом на повышение эффективности управления АО; - ключевое влияние на выполнение целей долгосрочных, среднесрочных планов и программы деятельности АО * Включают разработку и реализацию новых способов и методов достижения стратегических целей и задач, разработку политик, положений, регламентов * Требуют привлечения высококвалифицированных/ дефицитных специалистов на рынке труда, обладающих знаниями критических технологий и опытом. Затраты на подготовку (переподготовку) работников значительны.
В	<ul style="list-style-type: none"> * Функции отвечают за реализацию основных бизнес-процессов АО * Оказывают: <ul style="list-style-type: none"> - существенное влияние на стабильность АО, достижение производственных показателей; - влияние на выполнение целей долгосрочных, среднесрочных планов и Программы деятельности АО * Включают актуализацию политик, положений, регламентов в соответствии с развитием новых бизнес-процессов * Требуют привлечения специалистов, имеющих опыт работы в отрасли или должности. Затраты на подготовку (переподготовку) работников находятся на среднем уровне.
С	<ul style="list-style-type: none"> * Функции обеспечивают поддержку и сопровождение основной деятельности АО * Оказывают опосредованное влияние на выполнение целей, производственных и технико-экономических показателей АО * Включают: <ul style="list-style-type: none"> - техническое, административно-управленческое, хозяйственное и т.п. обслуживание основной деятельности; - актуализацию регламентов, соответствующих традиционно-отлаженным процедурам, положениям, инструкциям, действующим в РФ, в отрасли, в АО * Требуют привлечения специалистов, широко распространенных на рынке труда и/или представленных более широко по сравнению с должностями/профессиями, отнесенными к зонам А и В.

Зона	Наименование работников
Зона А	Рабочие профессии в отделении «Научно-производственный центр «ЭЛЕГИЯ»»
Зона В	Рабочие дефицитных и приоритетных для Общества профессий
Зона С	Рабочие профессии, за исключением указанных в зонах А и В

Используется для индексации заработной платы работников как **форма проведения индексации** в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

Индексирующая выплата конкретному работнику **устанавливается по матрице оплаты** труда в соответствии с занимаемой должностью/ профессией работника, изменяется при переводе работника внутри АО

Размеры индексирующих выплат определяются из расчета на один календарный месяц с учетом финансового состояния АО и устанавливаются приказом генерального директора, как правило, **не позднее 1 сентября** текущего года

Индексирующая выплата **не входит в базу** для расчета выплат компенсационного характера выплат (доплат и надбавок), за исключением оплаты сверхурочных часов и оплаты работы в выходные и праздничные дни

В зависимости от квалификации и результатов работы каждому работнику присваивается **профессиональный статус**. В ЕУСОТ выделены **5 профстатусов (1, 2, 3, 4, 5)**. Каждому профстатусу соответствует **размер ИСН**, определенный по матрице оплаты труда Общества.

Оценку профессионального статуса конкретного работника и установление ИСН производится **комиссией по оценке профстатусов**, возглавляемой генеральным директором. Решение комиссии оформляется протоколами.

Оценка работников и установление профстатусов и ИСН проводится **ежегодно** по итогам работы за отчетный год.

При переводе Общества на ЕУСОТ с 01.01.2018 оценка работников производится в декабре 2017 года

ИСН устанавливается приказом сроком на год и начисляется ежемесячно за фактически отработанное время

При упущениях/нарушениях, допущенных в работе, размер ИСН работнику **может быть снижен** по отношению к установленному размеру на период от 1 до 6 месяцев, без изменения профессионального статуса

Категория персонала	Оцениваемые аспекты деятельности
Руководители	<ol style="list-style-type: none">1. Организаторские способности, результативность деятельности, устойчивость к стрессовым ситуациям2. Личный профессионализм, знание нормативных документов, нахождение в преемниках на должность вышестоящего руководителя3. Уровень ответственности
Специалисты	<ol style="list-style-type: none">1. Профессионально-технические знания и навыки2. Результативность и качество работы3. Сложность выполняемой работы, способность к творческой работе, выполнение дополнительной работы в кратчайшие сроки4. Уровень коммуникации
Служащие	<ol style="list-style-type: none">1. Профессиональные способности и навыки. Добросовестное выполнение порученной работы, дополнительной работы в полном объеме в кратчайшие сроки2. Качественное выполнение возложенных обязанностей, точность и грамотность в работе3. Производственная этика и дисциплина, стиль общения, устойчивость к стрессовым ситуациям
Рабочие	<ol style="list-style-type: none">1. Результативность и качество труда2. Трудовая активность3. Квалификационный уровень и профессиональное мастерство
Рабочие грейдов 18-17	<ol style="list-style-type: none">1. Объемы выполняемых работ2. Качество работы3. Трудовая активность

- надбавка работникам, допущенным к государственной тайне
- надбавка за стаж работы в структурах по защите государственной тайны
- доплата за работу во вредных условиях труда
- доплата за увеличение объема работ, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за ВРИО
- оплата сверхурочной работы и работы в выходные дни
- доплата за работу в режиме разделения рабочего дня на части
- оплата за работу в ночное время
- оплата времени простоя
- другие выплаты, определенные законодательством
- доплата до величины прожиточного минимума (ВПМ)
- оплата за работу в вечернее и ночное время в сменном режиме

✓ Может выплачиваться всем работникам за исключением генерального директора и руководителей, должности которых отнесены к 5 грейду

✓ Условия выплаты:

- выполнение работником, подразделением плановых показателей деятельности;
- наличие средств в ФОТ ;
- отсутствие в текущем месяце факта объявления работнику дисциплинарного взыскания.

✓ Может выплачиваться ежемесячно по результатам выполнения плановых показателей за текущий месяц

✓ Максимальный размер премирования:

$$\Sigma = 50\% * \text{БЗП (базовой заработной платы=оклад + ИСН)}$$

Руководители структурных подразделений разрабатывают:

- перечень плановых показателей деятельности структурных звеньев подразделения,
- перечень плановых показателей деятельности работников подразделения .

Перечни плановый показателей утверждаются приказом генерального директора.

Оценка результатов выполнения структурными звеньями и работниками плановых показателей деятельности осуществляется планово-экономической службой АО по итогам деятельности за месяц/квартал/полугодие.

Разовая премия за ОВЗ – за выполнение особо важных внеплановых заданий, за результаты работы, выходящей за рамки трудовых обязанностей

Разовая премия за ПСР – за принятые и (или) реализованные ППУ/ ПСР-проекты

✓ Может выплачиваться всем работникам за исключением за исключением генерального директора и руководителей, должности которых отнесены к 5 грейду

✓ Условия выплаты:

- наличие средств на выплату разовой премии в ФОТ;
- выполнение работником трудовых обязанностей;
- отсутствие в текущем месяце факта объявления работнику дисциплинарного взыскания.

✓ Годовой размер фонда разовой премии – до 3% годового ФОТ без учета разовой и годовой премии.

Выполнение особо важных внеплановых работ:

- в рамках приоритетных проектов и программ Госкорпорации;
- в рамках выполнения ФЦП;
- по ГОЗ, договорам, контрактам;
- выполнение в сжатые сроки работ, связанных с предотвращением аварий и ликвидацией их последствий;
- выполнение особо значимых или критически важных для АО вопросов, в том числе в зоне функциональной ответственности

Достижение значительных результатов по важным показателям, не являющимся показателями для расчета оперативной премии и не нашедшим отражения в карте КПЭ работника.

Максимальный размер премирования:

- не более 4*БЗП в течение года.

БЗП = оклад + ИСН

Решение о выплате принимается генеральным директором на основании представления руководителя структурного подразделения

Может выплачиваться ежеквартально.

За подачу ПШУ и реализацию ПШУ без экономического эффекта

- ✓ **Размер выплат автору за принятое к реализации ПШУ до 500 руб.**
- ✓ **Размер выплат за реализацию ПШУ без экономического эффекта – до 1 000 руб. в зависимости от значимости ПШУ.**
- ✓ **Выплачивается в месяце оформления заключения о возможности реализации ПШУ.**

За подачу и реализацию ППУ с экономическим эффектом

✓ Размер выплат – до **10%** от годового экономического эффекта, но не более 600 тыс. руб.

✓ Расчет экономического эффекта – «МР по организации работ, связанных с повышением эффективности производственных процессов, выявлению и оценке экономического эффекта...» (приказ ГК «Росатом» от 18.10.2010 №1/353-П.

✓ Согласование расчета с экономической службой и ответственным работником по функции ПСР

✓ Сумма премии определяется генеральным директором по представлению руководителя структурного подразделения,

✓ Выплата премии после получения экономического эффекта от использования ППУ в течение года

За подачу и реализацию ППУ/ ПСР-проект с экономическим эффектом

Сумма годового экономического эффекта	Вознаграждение за использование внедренных предложений по улучшению
До 50 тыс.руб.	10% от суммы экономического эффекта
От 50 до 200 тыс.руб.	7% + 3,5 тыс.руб.
От 200 до 700 тыс.руб.	5% + 25 тыс.руб.
От 700 до 1 500 тыс.руб.	3% + 40 тыс.руб.
От 1 500 тыс.руб.	2,5% + 45 тыс.руб.
От 5 000 тыс.руб.	2% + 70 тыс.руб.
От 10 000 тыс.руб.	1,5% + 120 тыс.руб.
От 20 000 тыс.руб.	1% + 220 тыс.руб.
От 30 000 тыс.руб.	0,7% + 320 тыс.руб.

Годовая премия по КПЭ применяется для премирования только для работников, имеющих карты КПЭ

Условия начисления годовой премии

- ✓ **нахождение работника в штате Общества > 3 месяцев**
- ✓ **безусловное выполнение ГОЗ и других отсекающих показателей карты КПЭ Общества**
- ✓ **выполнение КПЭ Общества на уровне не ниже минимально допустимых**
- ✓ **выполнение карт КПЭ на уровне не ниже минимально допустимых значений (для работников, имеющих карты КПЭ)**
- ✓ **отсутствие у работника дисциплинарных взысканий в текущем году**

Расчет размера годовой премии работникам, имеющим карту КПЭ

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Годовая премия, руб.} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Целевой размер годовой премии, руб.} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Кол-во ставок} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Итоговый коэффициент выполнения карты КПЭ} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Дни на} \\ \text{должности} \\ \hline \end{array} \frac{365 (366)}$$

Целевой размер годовой премии Размер годовой премии, выраженный в абсолютной сумме, определяемый по соответствующей матрице оплаты труда

Кол-во ставок Количество штатных единиц, занятых работником (от 0 до 1)

Ксвод Коэффициент эффективности деятельности структурного подразделения

Кр Коэффициент оценки эффективности деятельности работника

Дни на должности Число дней работы работника в данной должности в указанном периоде

Итоговый коэффициент выполнения карты КПЭ Сумма взвешенных коэффициентов выполнения всех КПЭ в карте КПЭ работника

Действия/бездействия, противоречащие интересам Госкорпорации «Росатом» и АО «Красная звезда»

- ✓ Нарушения в сфере обеспечения сохранности активов
- ✓ Нарушения установленных Госкорпорацией «Росатом», Общества стандартов, а также процедур внутреннего контроля
- ✓ Нарушения в сфере внутреннего контроля и аудита
- ✓ Нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей
- ✓ Нарушения в сфере оплаты труда, выявленные в ходе контрольных и проверочных мероприятий
- ✓ Нарушения, допущенные при осуществлении проектных и программных мероприятий, в том числе в процессе реализации инвестиционных проектов и проектов капвложений
- ✓ Нарушения финансовой и хозяйственной дисциплины

Возможный размер уменьшения годовой премии зависит от степени тяжести и последствий нарушения (серьезное/недопустимое). Годовая премия может быть не уменьшена при совершении серьезного нарушения впервые.

Мотивационное назначение элементов заработной платы

Тариф

Карьерный рост
Изменение функционала

ИСН

Развитие профессиональных
навыков
и результативность работника

Оперативная премия

Выполнение плановых
заданий/показателей за месяц

Разовая премия за ОВЗ

Выполнение особо важных
внеплановых заданий

Разовая премия за ПСР

Подача и реализация предложений
по улучшениям в рамках ПСР

Годовая премия по КПЭ

Выполнение установленных
показателей
Высокие результаты в течение года

Пример расчета заработной платы: ведущий инженер- программист

1. Должность работника относится к 9 грейду зоне В. Должностной оклад по матрице составляет **46 000 руб.**
2. Комиссия установила работнику 3й профессиональный статус. Размер ИСН, соответствующий этому статусу, составляет **13 800 руб.**
3. Если работник имеет допуск на постоянной основе к «секретным» сведениям, ему устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада.
4. Таким образом, **гарантированная ежемесячная заработная плата** работника составит $46000+13800+4600 = 61\ 400$ руб. при полной отработке месячного фонда времени.
5. Кроме того, работник может **ежемесячно** премироваться по решению руководителя за выполнение установленных подразделению и работнику плановых показателей **оперативной премией**: максимальный размер $50\%*(46000+13800)= 29\ 900$ руб.

Выплата производится при обеспеченности Общества ФОТ.

6. Кроме того, работник может премироваться по решению руководителя за выполнение особо важных внеплановых работ **разовой премией за ОВЗ** в размере $4*(46000+13800)= 239\ 200$ руб. в течение года.

Выплата производится при обеспеченности Общества ФОТ.

7. Кроме того, работник может премироваться за подачу/реализацию ППУ и ПСР-проектов.

Пример расчета заработной платы: слесарь механосборочных работ 5 разряда

1. Профессия работника относится к 14 грейду зоне В. Тарифная ставка по матрице составляет **34 000 руб.**
2. Комиссия установила работнику 3й профессиональный статус. Размер ИСН, соответствующий этому статусу по матрице, составляет **10 200 руб.**
3. Если условия труда на рабочем месте отнесены к вредным и итоговый класс условий труда по карте АРМ (СОУТ) 3.1 (при постоянной занятости), работнику устанавливается доплата в размере 4% от тарифной ставки.
4. Таким образом, **гарантированная ежемесячная заработная плата** слесаря механосборочных работ 5 разряда составит $34000+10200+1360=$ **45 560 руб.** при полной отработке месячного фонда времени.
5. Кроме того, работник может **ежемесячно** премироваться по решению руководителя за выполнение установленных подразделению и работнику плановых показателей **оперативной премией**: максимальный размер $50\%*(34000+10200)=$ **22 100 руб.**
Выплата производится при обеспеченности Общества ФОТ.
6. Кроме того, работник может премироваться по решению руководителя за выполнение особо важных внеплановых работ **разовой премией за ОВЗ** в размере $4*(34000+10200)=$ **176 800руб.** в течение года.
Выплата производится при обеспеченности Общества ФОТ.
7. Кроме того, работник может премироваться за подачу/реализацию **ППУ и ПСР-проектов.**

Пример расчета заработной платы: молодого специалиста по должности инженер-конструктор

1. Должность работника относится к 12 грейду зоне В. Должностной оклад по матрице составляет **39 000 руб.**
2. Комиссия установила работнику 3й профессиональный статус. Размер ИСН, соответствующий этому статусу, составляет **11 700 руб.**
3. Если работник полностью выполняет должностные обязанности без замечаний ИСН увеличивается на **5000руб.** и составляет $11700+5000=$ **16 700 руб.**
4. Таким образом, **гарантированная ежемесячная заработная плата** молодого специалиста инженера-конструктора составит $39000+16700 =$ **55 700 руб.** при полной отработке месячного фонда времени.
5. Кроме того, работник может **ежемесячно** премироваться по решению руководителя за выполнение установленных подразделению и работнику плановых показателей **оперативной премией:** максимальный размер **$50\%*(39000+16700)=$ 27 850 руб.**

Выплата производятся при обеспеченности Общества ФОТ.

6. Кроме того, работник может премироваться по решению руководителя за выполнение особо важных внеплановых работ **разовой премией за ОВЗ** в размере $4*(39000+16700)=$ **222 800 руб.** в течение года.

Выплата производятся при обеспеченности Общества ФОТ.

7. Кроме того, работник может премироваться за подачу/реализацию ППУ и ПСР-проектов.