Акционерное общество «Костанайские минералы»

Утверждаю:

Председатель Правления

АО «Костанайские минералы»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. С. Нурхожаев

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе стимулирования участников проектов в АО «Костанайские минералы»**

**ПП-10-01**

(взамен 10-04 от 2014 года)

г. Житикара

1. **Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано с целью регламентации системы материальной мотивации участников проекта.

1.2 Система мотивации участников проектов – механизм стимулирования и поощрения сотрудников компании, успешно выполнивших проект.

1.3 Положение действует в качестве нормативно-организационного документа, его исполнение является обязательным для всех участников проектов Предприятия.

1.4 Положение может дорабатываться под воздействием факторов внешней среды и с учетом внутренних изменений в деятельности Предприятия

1. **Цель ведения Положения**

2.1 Повышение эффективности деятельности Предприятия путем:

* перехода от затратной идеологии финансирования работы персонала к инвестиционной и оптимизационной идеологии материального стимулирования;
* повышения эффективности работы персонала по развитию Предприятия.

1. **Задачи ведения Положения**

3.1 Переход от приоритета стимулирования должности, категории, стажа работы к приоритету стимулирования эффективной деятельности персонала через:

* повышение эффективности и качества работы персонала;
* введение гибкой системы материального стимулирования персонала;
* стимулирование инициативы и творчества персонала;
* раскрытие кадрового потенциала сотрудников.

**4 Порядок определения размера премиальных выплат участникам проекта**

4.1 В рамках бюджета проекта определяется плановый премиальный фонд проектной команды.

4.2 Общий премиальный фонд проекта определяется как 10 (десять) процентов от планируемой прибыли реализации проекта, но не более 1 (одного) миллиона тенге, с учетом времени просрочки реализации проекта.

4.3 Величина премиального фонда будет рассчитана следующим образом:

* ПФ = (NPV x К) x d

где NPV - чистый дисконтированный доход от реализации проекта, тенге.

К – коэффициент (подтвержденный экспертизой экономического эффекта) направляемый на премирование k = 0,1.

d - понижающий коэффициент в зависимости от времени просрочки реализации проекта.

* d = 1 - t: T

где t - количество дней просрочки реализации проекта.

Т - утвержденное время реализации проекта, дней.

4.4 В случае, если экономический эффект проекта рассчитать не представляется возможным (косвенный экономический эффект), размер и распределение мотивационного фонда устанавливается куратором проекта и утверждается членами Правления Предприятия.

4.5 Расчет мотивационного фонда проекта осуществляет менеджер проекта.

**5 Распределение и выплаты премиальных выплат**

5.1 Премиальные выплаты по проекту выплачиваются работникам Предприятия, за исключением сотрудников работающих на контрактной системе оплаты труда.

5.2 Расчет сумм премиальных выплат производится на основании выделенного премиального фонда, коэффициента степени участия и ключевого показателя эффективности каждого из участников проектной группы.

* 1. Для премирования используются следующие коэффициенты:
* КСУ (коэффициент степени участия в проекте), отражающий степень занятости участника работой в проекте. Чем больше времени работник тратит на проект и чем важнее для проекта выполняемая им работа, тем больше значение коэффициента участия в проекте данного работника. Коэффициент участия работника в проекте устанавливается менеджером проекта по согласованию с куратором проекта по завершению проекта.
* КПЭ (ключевой показатель эффективности) работника служит показателем эффективности его деятельности в работе над проектом, и характеризуют соответствие фактического результата работ по проекту, соблюдение установленных сроков завершения работ в проекте, а также личные качества и навыки работника (профессионализм, взаимодействие и т.п.). Показатель оценивается по уровню результативности. Коэффициент эффективности работника в проекте устанавливается менеджером проекта по согласованию с куратором проекта по завершению проекта.

5.4 Для расчета премии определяется суммарное значение коэффициента участия и результативности каждого участника рабочей группы.

5.5 Величина премии каждого участника проекта определяется как:

* П = (КСУ+КПЭ)/ R(итог) х ПФ
* где R – итоговое значение общего коэффициента результативности.
* ПФ – плановый премиальный фонд проекта.

5.6 По итогам завершения проекта, менеджер проекта разрабатывает итоговый отчет по проекту, предназначенный для обобщения итоговых результатов проекта, оценки степени достижения цели проекта, использования выделенных ресурсов, факторов, повлиявших на реализацию проекта.

5.7 Итоговый отчет согласовывается с курирующими директором, куратором проекта и Директором по цифровым технологиям, утверждается Председателем Правления.

5.8 После утверждения итогового отчета, отдел управления проектами и бережливого производства подготавливает служебную записку на проведение расширенной экспертизы проекта, которая включает в себя: экономическую экспертизу, техническую экспертизу и экспертизу производительности труда.

* 1. Экономическую экспертизу проекта проводит планово-экономический отдел, утверждает Финансовый директор Предприятия.
  2. Техническую экспертизу проекта проводит технический отдел, с привлечением независимых экспертов, утверждает Технический директор Предприятия.
  3. Экспертизу производительности труда проводит отдел труда и заработной платы, утверждает директор по персоналу и социальным вопросам.
  4. По итогам расширенной экспертизы проводится защита проектов на проектном комитете.
  5. По результатам защиты проекта, менеджер совместно с куратором проекта разрабатывает итоги распределения премиальных выплат между участниками проекта, согласно матрице распределения премиальных выплат (Приложение А к Положению).
  6. Менеджер проекта направляет служебную записку на имя Председателя Правления о распределении мотивационного фонда между участниками проекта, согласованную предварительно с членами Правления Предприятия.
  7. На основании служебной записки отдел труда и заработной платы готовит Приказ о распределении мотивационного фонда проекта.

Начальник отдела управления проектами

и бережливого производства Лисняк Е.М.

Директор по цифровым технологиям

и стратегическому развитию Лескин О.В.

**Приложение А**

(обязательное)



**Лист ознакомления**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Должность | Фамилия, инициалы | Дата ознакомления | Подпись |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Лист регистрации изменений**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № изменения | Дата введения изменения | Основание (номер, дата приказа) | Перечень измененных пунктов | Изменения внес | |
| Должность, фамилия, инициалы | Подпись |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |