



A7.6.4.PCD.01

Версия 2.1

ООО "НевРСС"

Сводная информация

Название	
Идентификатор	A7.6.4.PCD.01
Разработчик	Клеймёнычев Сергей Евгеньевич, начальник Управления по работе с персоналом
Методолог СМ	Павлова Ольга Вильямовна, начальник Отдела системы менеджмента качества
Версия	2.1

Регистрация изменений

Версия	Дата введения	Основание	Описание изменения
1.0	08.11.2022	Приказ от 08.11.2022 №1664-1913	Разработан впервые
2.0	01.09.2023	Приказ от 14.09.2023 №1599-2181	Обновленная версия документа
2.1	01.07.2024	Приказ от 27.06.2024 №116-1539	Приложение 3

Оглавление

1.	Термины, сокращения и определения.....
2.	Область применения.....
2.1.	Назначение документа.....
2.2.	Исключения.....
3.	Общие требования.....
3.1.	Участники Программы премирования.....
4.	Правила расчета Премии по итогам года.....
5.	Порядок постановки целей Компании на год.....
6.	Порядок подведения итогов для расчета Премии по итогам года.....
7.	Оценка и порядок определения размера Премии по итогам года.....
8.	Порядок начисления и выплаты Премии по итогам года.....
	Приложение 1. Нормативные ссылки.....
	Приложение 2. Формы документов.....
	Приложение 3. Перечень проступков, связанных с употреблением алкоголя, наркотических средств и запрещенных препаратов.....

1. Термины, сокращения и определения

Термин (сокращение)	Определение
Общество	АО «МХК «ЕвроХим» (включая филиалы и представительства).
Временный работник (в контексте данного Положения)	Работник, принятый в Организацию по совместительству ("внешний совместитель"), а также Работник, заключивший срочный трудовой договор на период производственной практики, для выполнения сезонных работ, либо на заведомо ограниченный период до 90 календарных дней. Не считать временными работниками, работников с которыми срочный трудовой договор заключен для выполнения обязанностей постоянного работника на время его отсутствия
Гарантии	Средства, способы и условия, с помощью которых Организация обеспечивает осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений
Директор	Директор ООО "НевРСС"
Директор по направлению деятельности	Категория должности, обозначающая руководящие должности Организации, такие как: Директор по направлению деятельности согласно организационной структуре и штатного расписания Организации
Дисциплина труда	Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя
Организация	Общество с ограниченной ответственностью "Невинномысск- Ремстройсервис"
Должностной оклад	Ежемесячный фиксированный размер оплаты труда за отработанную нормативную продолжительность рабочего времени в расчетном периоде.
Заработная плата	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера
Компенсации	Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, производимые им в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами Общества и трудовыми договорами работников
Межрегиональная ротация	Перевод работника из Общества, Организации для работы в другой Организации (либо в Обществе) для работы в другую при условии их переезда в другой регион (смены места жительства).
Отчетный год (в контексте данного Положения)	Календарный год (с января по декабрь), за который производится начисление Премии
Постоянный работник	Работник, заключивший с работодателем трудовой

Термин (сокращение)	Определение
	договор на неопределенный срок
Премия	Премия за достижение целей Компании (Премия по итогам года).
Программа премирования	Материальное стимулирование работников Организации по итогам работы за год в соответствии с нормативными документами Организации, разработанными и утвержденными с учетом правил и принципов, предусмотренных настоящим Положением.
Работник	Физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст.16 Трудового кодекса РФ
Стимулирующие выплаты	Денежные выплаты (систематические или единовременные), производимые работникам сверх базовой заработной платы, в соответствии с условиями трудовых договоров, локальными нормативными актами, с целью их материального стимулирования на высокопроизводительный труд, достижение бизнес-целей и выполнения задач Организации, создания системы взаимосвязи между достижением успешных результатов Организацией и материальным вознаграждением работников

2. Область применения

2.1. Назначение документа

- 2.1.1. разработано в целях мотивации работников Организации на долгосрочную и эффективную трудовую деятельность в Организации для усиления материальной заинтересованности персонала в достижении высоких финансово-экономических результатов деятельности организации за год.

Работники Организации участвуют в Программе с учетом правил и принципов, установленных настоящим Положением, на основании собственных локально-нормативных актов при принятии соответствующих решений руководителями (с учетом имеющихся полномочий), уполномоченными органами управления.

- 2.1.2. В описанном процессе участвуют работники Организации.
- 2.1.3. Выплата стимулирующего характера (Далее - Премия по итогам года), предусмотренная настоящим Положением не является гарантированным элементом системы оплаты труда персонала и зависит от выполнения целей Общества, Организации и выполнения условий премирования конкретными работниками

2.2. Исключения

- 2.2.1. Документ действует в частях, не противоречащих законодательству.

3. Общие требования

3.1. Участники Программы премирования

- 3.1.1. Действие Положения распространяется на всех работников Организации, отработавших в Отчетном году один и более рабочих дней и состоящих в списочном составе на дату издания приказа о выплате Премии по итогам года, за исключением следующих категорий работников:
- временных работников;
 - участников программы управления эффективностью персонала на базе КПЭ за период их участия в программе.
- 3.1.2. Премия по итогам года может быть выплачена бывшим работникам Организации, не состоящим в списочном составе Организации на дату издания приказа о выплате Премии по итогам года, в случае:
- прекращения трудового договора работника в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю на одно из предприятий Общества (межрегиональная ротация или ротация в пределах одного региона);
 - прекращения трудового договора по инициативе Общества / Организации в соответствии со статьей 81 ТК РФ (подпункты 1, 2, 4);
 - прекращения трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон в соответствии со статьей 83 ТК РФ (подпункты 1-3; 5; 7);
 - прекращения трудового договора по соглашению сторон в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 77 ТК РФ (пункт 1, части 1), в случае, если в соглашении о расторжении трудового договора с работником предусмотрено обязательство Общества / Организации произвести оценку деятельности работника и выплатить по ее результатам Премии по итогам года;
 - принятия Руководителем Общества / Директором Организации решения о выплате премии бывшим работникам, трудовой договор с которыми был прекращен по иным обстоятельствам. Данные решения принимаются на основании предложений Директоров по направлению деятельности или руководителей самостоятельных структурных подразделений.

4. Правила расчета Премии по итогам года

- 4.1. Премия по итогам года каждого работника (При) рассчитывается на основании утвержденных коэффициентов:

Квыпл1 – коэффициент достижения показателей Общества (от 0 до 1,05), в зависимости от выполнения поставленных целей Общества. По решению Руководителя Общества предельный размер коэффициента может быть увеличен при перевыполнении целевых финансово-экономических показателей Общества.

Шкала для оценки Квыпл 1
Шкала оценки (Факт / План * 100%): Выше 100%: за каждый 1% перевыполнения коэффициент увеличивается на 1%, максимум +5%;

При 100% выполнении коэффициент 1,0

Ниже 100%: за каждые 2% невыполнения коэффициент снижается на 1%

Квыпл2 – коэффициент достижения показателей Организации (от 0 до 1,05), в зависимости от выполнения поставленных целей Организации.

Шкала для оценки Квыпл 2

Шкала оценки (Факт / План * 100%):

Выше 100%: за каждый 1% перевыполнения коэффициент увеличивается на 1%, максимум +5%;

При 100% выполнении коэффициент 1,0

Ниже 100%: за каждый 1% невыполнения коэффициент снижается на 1%, минимум 90%

Кпрі – коэффициент индивидуальный результативности работника (от 0 до 1).

Фактический размер премии (Прі) определяется по формуле:

$$\text{Прі} = \text{Зрабі} \times \text{Квыпл1} \times \text{Квыпл2} \times \text{Кпрі} / 10$$

где

Зрабі – сумма фактически начисленной заработной платы і –го работника за Отчетный год состоящая из следующих выплат:

- базовая заработная плата (оплата труда за отработанное время);
- гарантии и компенсации за неотработанное время, кроме оплаты всех типов отпусков и доплаты до среднего заработка в период временной нетрудоспособности;
- компенсационные выплаты, гарантированные государством (доплаты, надбавки по законодательству);
- компенсационные выплаты, предоставляемые Предприятием (доплаты, надбавки по системе оплаты труда);
- стимулирующие выплаты (кроме всех типов проектных выплат, премий по программе КПЭ, всех типов премий по итогам года, единовременных поощрительных выплат).

5. Порядок постановки целей Компании на год

- 5.1. Руководитель Общества совместно с руководителем Организации ежегодно до начала Отчетного года определяют целевые показатели финансово-экономической деятельности Организации и Общества в целом.
- 5.2. Показатель и его целевое значение для расчета коэффициента по Обществу (Квыпл1) на Отчетный год определяется Приказом Руководителя Общества ([Приложение 2](#)).
- 5.3. Показатели и их целевые значения для расчета коэффициентов по Организации (Квыпл2) на Отчетный год определяются Руководителем Дирекции по вспомогательным производственным активам и утверждаются Приказом Руководителя Общества. ([Приложение 2](#)).

6. Порядок подведения итогов для расчета Премии по итогам года

- 6.1. Расчет премии производится после утверждения годовой консолидированной финансовой отчетности Общества и подведения итогов финансового года.
- 6.2. В соответствии с показателями, определенными приказами о постановке целей (п. 5 Настоящего Положения), не позднее 1 марта года, следующего за Отчетным:
- заместитель Генерального директора по экономике и финансам - Главный финансовый директор инициирует издание приказа о подведении итогов выполнения показателя премирования за Отчетный год ([Приложение 2](#)), утвержденных приказом о постановке целей (п 5.2. настоящего Положения) и определении коэффициента выполнения (Квыпл1) за Отчетный год. Данный коэффициент применяется для расчета Премии персоналу всего Общества.
 - Руководитель Дирекции по вспомогательным производственным активам инициирует издание приказа о подведении итогов выполнения показателей премирования за Отчетный год ([Приложение 2](#)), утвержденных приказами о постановке целей (п 5.3. настоящего Положения) и определении коэффициентов их выполнения (Квыпл2) за Отчетный год. Данные коэффициенты применяются для расчета Премии работникам Организации.

7. Оценка и порядок определения размера Премии по итогам года

- 7.1. Руководитель Организации утверждает индивидуальные коэффициенты премирования каждому работнику (Кпрі) в размере от 0,0 до 1,0 с учетом их оценки индивидуальной результативности за год и допущенных нарушений и упущений в работе, состояния трудовой и исполнительской дисциплины, условий найма и увольнения работников, принимая во внимание представления руководителей подразделений.
- 7.2. По умолчанию для всех работающих Кпрі равен 1.
- 7.3. Премия не выплачивается (Кпрі =0) работникам, допустившим в течение Отчетного года следующие нарушения (соответствующим образом документально оформленные):
- прогул;
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения ([Приложение 3](#));
 - совершение хищения или содействие своими действиями (бездействием) хищению собственности Организации;
 - совершение правонарушения, за которое к работнику судом применена мера пресечения или назначено наказание, повлекшие потерю рабочего времени.
- 7.4. Директор Организации вправе принять решение о невыплате Премии по итогам года или выплате ее не в полном объеме отдельным работникам Организации, допустившим (в году, за который выплачивается премия) иные, документально оформленные, дисциплинарные проступки (помимо перечисленных выше), а также допустившим факты упущений и нарушений в работе, действия (бездействия) повлекшие негативные экономические, правовые или социальные последствия для Компании.

8. Порядок начисления и выплаты Премии по итогам года

- 8.1. Решение о начислении и сроках выплаты премии работникам Общества оформляется приказом Директора Организации или лица, им уполномоченного, издание которого





-
- организует Управление компенсаций и льгот не позднее 25 марта года, следующего за отчетным.
- 8.2. Выплата Премии Работникам должна быть произведена в сроки, установленные для выплаты заработной платы за март года, следующего за Отчетным.
- 8.3. Бывшим работникам Общества, обладающим правом на получение Премии по итогам года начисление производится при условии предоставления личного заявления в Управление по работе с персоналом с указанием всех необходимых банковских реквизитов бывшего работника, необходимых для перечисления Премии. Указанное заявление подается в Организацию не позднее 15 декабря года, следующего за Отчетным.
- 8.4. Управление по работе с персоналом информирует бывших работников Организации в случае принятия решений о выплате им Премии по итогам года и при необходимости актуализируют в расчетной системе банковские реквизиты бывшего работника.
- 8.5. При поступлении заявления работника позже указанной даты Премия по итогам года работнику не начисляется и не выплачивается.

Приложение 1. Нормативные ссылки

Список источников актуален на момент утверждения документа. При работе с документом следует проверить актуальность источников и использовать их последние утвержденные редакции или редакции документов, изданных взамен.

№	ID	Наименование источника
1.		Трудовой Кодекс РФ
2.	A7.5.1.PLC.01 № 14-ПП02-01	Положение о постановке целей, оценке результатов их достижения и вознаграждении работников

Приложение 2. Формы документов

№	ID	Наименование	Файлы
1	A7.6.4.PCD.02-01	Приказ "Об утверждении показателя премирования на 20__ год" (об утверждении показателя Квыпл1)	 Приказ установл показат Квыпл1.docx
2	A7.6.4.PCD.02-02	Приказ "Об утверждении показателей премирования на 20__ год" (об утверждении показателя Квыпл2)	 Приказ установл показат Квыпл2.docx
3	A7.6.4.PCD.02-03	Приказ "О подведении итогов выполнения показателя премирования за 20__ год" (для показателя Квыпл1)	 Приказ ВЫПОЛН показат Квыпл1.docx
4	A7.6.4.PCD.02-04	Приказ "О подведении итогов выполнения показателей премирования за 20__ год" (для показателя Квыпл2)	 Приказ ВЫПОЛН показат Квыпл2.docx

Приложение 3.

Перечень проступков, связанных с употреблением алкоголя, наркотических средств и запрещенных препаратов

№ п /п	Случаи выявления	Характер проступка	Порядок невыплаты Премии по итогам года
1	Освидетельствование (тестирование) на КПП (посту охраны) Организации перед началом (окончанием) работы	При тестировании работника при входе (выходе) на КПП (посту охраны) выявлено наличие абсолютного этилового спирта в концентрации, 0,16 миллиграмма и более на один литр выдыхаемого воздуха, и подтверждением медицинским заключением – «установлено состояние опьянения» или наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0,3 и более грамма на один литр крови, наркотического или иного токсического опьянения (при обнаружении по результатам химико-токсикологических исследований в пробе биологического объекта одного или нескольких наркотических средств и (или) психотропных веществ.	За первый проступок не начисление премии по итогам года
2		При тестировании работника при входе (выходе) на КПП (посту охраны) выявлено наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0,16 миллиграмма и более на один литр выдыхаемого воздуха, и последующим медицинским заключением – «состояние опьянения не установлено» или наличие абсолютного этилового спирта в концентрации менее 0,3 грамма на один литр крови	За второй проступок не начисление Премии по итогам года
3		При тестировании работника при входе (выходе) на КПП (посту охраны) выявлено наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0,16 миллиграмма и более на один литр выдыхаемого воздуха, и последующим медицинским заключением – «состояние опьянения не установлено» или отсутствии абсолютного этилового спирта в крови (концентрации 0,00 грамма на один литр крови).	За третий проступок не начисление премии по итогам года
4	Выявление в рабочее время на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы по заданию работодателя (включая транспорт работодателя) работника в состоянии алкогольного, токсического, наркотического или иного опьянения	Пребывание на территории Организации в рабочее время в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения (наличие абсолютного этилового спирта в концентрации, 0,16 миллиграмма и более на один литр выдыхаемого воздуха, и подтверждением медицинским заключением – «установлено состояние опьянения» или наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0,3 и более грамма на один литр крови, наркотического или иного токсического опьянения (при обнаружении по результатам химико-токсикологических исследований в пробе биологического объекта одного или нескольких наркотических средств и (или) психотропных веществ	Не начисление премии по итогам года

5		Пребывание на территории Организации в рабочее время в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения (наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0,16 миллиграмма на один литр выдыхаемого воздуха и более, и медицинским заключением – «состояние опьянения не установлено или наличие абсолютного этилового спирта в концентрации менее 0,3 и грамма на один литр крови	За второй проступок не начисление Премии по итогам года
6		Пребывание на территории Организации в рабочее время в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения, выявлено наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0,16 миллиграмма и более на один литр выдыхаемого воздуха, и последующим медицинским заключением – «состояние опьянения не установлено» или отсутствии абсолютного этилового спирта в крови (концентрации 0,00 грамма на один литр крови).	За третий проступок не начисление Премии по итогам года
7	Освидетельствование (тестирование) на территории Организации/Обществ а в нерабочее время, за исключением случаев освидетельствования (тестирование) на КПП (посту охраны) Организации перед началом (окончанием) работы	Пребывание на территории Организации/предприятий Общества в нерабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (наличие абсолютного этилового спирта в концентрации, 0,16 миллиграмма и более на один литр выдыхаемого воздуха)	За второй проступок не начисление Премии по итогам года
8	Другие случаи	Непосредственный руководитель допустил к работе сотрудника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения	За третий проступок не начисление Премии по итогам года
9		Хранение работником на рабочем месте Запрещенных веществ	За второй проступок не начисление Премии по итогам года