

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ  
«РОСАТОМ»**

**(Госкорпорация «Росатом»)**

**П Р И К А З**

05.06.2015

Москва

№ 1/534-П

Об утверждении Единых отраслевых методических рекомендаций об определении и применении мер воздействия в отношении работников организаций Госкорпорации «Росатом» за нарушение исполнительской дисциплины

В целях формирования единого подхода к определению и применению мер воздействия в отношении функционально подчиненных работников организаций Госкорпорации «Росатом» за нарушение исполнительской дисциплины

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Единые отраслевые методические рекомендации об определении и применении мер воздействия в отношении работников организаций Госкорпорации «Росатом» за нарушение исполнительской дисциплины (далее – Методические рекомендации) согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Директору Департамента кадровой политики Гастену Д.А. обеспечить внесение изменений в приложение № 8 к Единым отраслевым методическим рекомендациям по формированию систем оплаты труда в организациях Госкорпорации «Росатом» на основе Единой унифицированной системы оплаты труда, утвержденным приказом от 30.04.2015 № 1/439-П, в приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Госкорпорации «Росатом», утвержденному приказом Госкорпорации «Росатом» от 31.03.2009 № 176, в соответствии с приложением к Методическим рекомендациям.

Срок – 31.08.2015.

3. Руководителям организаций Госкорпорации «Росатом», указанных в приложении № 2 к настоящему приказу, обеспечить выполнение работниками организации, а также организаций в контуре ее управления, норм и правил, установленных Методическими рекомендациями, в соответствии с регламентом по взаимодействию организации и Госкорпорации «Росатом».

4. Рекомендовать руководителям федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых Госкорпорация «Росатом» осуществляет от имени Российской Федерации полномочия собственника

имущества, учреждений, созданных Госкорпорацией «Росатом», акционерных обществ, акции которых принадлежат Российской Федерации и в отношении которых Госкорпорация «Росатом» осуществляет полномочия акционера, их дочерних обществ, хозяйственных обществ, акции (доли) которых находятся в собственности Госкорпорации «Росатом», их дочерних обществ, за исключением организаций Госкорпорации «Росатом», указанных в пункте 3 настоящего приказа:

4.1. Обеспечить принятие в возглавляемой организации Госкорпорации «Росатом» локальных нормативных актов, регламентирующих обязательность применения Методических рекомендаций.

4.2. Обеспечить отмену действующих локальных нормативных актов организации, противоречащих Методическим рекомендациям.

5. Признать утратившим силу приказ Госкорпорации «Росатом» от 30.10.2014 № 1/1058-П «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку определения видов нарушений хозяйственной дисциплины и применения мер ответственности в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом».

Генеральный директор



С.В. Кириенко

Т.А. Тормышева  
(499) 949-23-90

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом Госкорпорации «Росатом»

от 05. 06. 2015 № 1/534-П

**ЕДИНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
об определении и применении мер воздействия в отношении работников  
организаций Госкорпорации «Росатом» за нарушение исполнительской  
дисциплины**

## Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Термины и сокращения.....	3
3. Виды нарушений исполнительской дисциплины и перечень мер воздействия.....	5
4. Механизм определения и применения мер воздействия за нарушение исполнительской дисциплины.....	7
5. Нормативные ссылки.....	9
6. Порядок внесения изменений.....	11
Приложение № 1.....	12
Приложение № 2.....	13

## 1. Назначение и область применения

1.1. Настоящие Единые отраслевые методические рекомендации об определении и применении мер воздействия в отношении работников организаций Госкорпорации «Росатом» за нарушение исполнительской дисциплины (далее - Методические рекомендации) содержат виды возможных мер воздействия за неисполнение/ненадлежащее исполнение регламентирующих и методических документов, проектных и программных документов, планов мероприятий, поручений уполномоченных руководителей Госкорпорации «Росатом» (далее - Корпорации), за предоставление недостоверной отчетной информации, а также рекомендуют механизм применения мер воздействия в отношении работников организаций Корпорации в случаях нарушения ими исполнительской дисциплины.

1.2. Настоящие Методические рекомендации применяются в рамках процессов «Внутренний контроль и внутренний аудит», «Управление капитальными вложениями», «Управление имуществом» и др. во взаимосвязи с группой процессов «Управление персоналом».

1.3. Пользователями Методических рекомендаций являются руководители Корпорации и ее организаций, работники Департамента кадровой политики Корпорации, руководители подразделений по управлению персоналом, специализированных органов внутреннего контроля организаций Корпорации и работники организаций Корпорации.

## 2. Термины и сокращения

В настоящих Методических рекомендациях используются следующие сокращения:

Сокращение	Определение
Виновный работник	Работник организации Госкорпорации «Росатом», трудовые функции, которого установлены в должностной инструкции, и предусматривают совершение действий, по которым установлены нарушения/недостатки, совершенные этим работником, с определением его вины в установленном законодательством порядке
ГОЗ	Государственный оборонный заказ
Корпорация	Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом»
ЛНА	Локальный нормативный акт организации Корпорации
Меры дисциплинарной ответственности	Предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующему основанию
Нарушение исполнительской	Неисполнение/ненадлежащее исполнение требований регламентирующих и

дисциплины	методических документов, проектных и программных документов, планов мероприятий, поручений уполномоченных руководителей Корпорации, а также предоставление недостоверной отчетной информации
Недопустимый дисциплинарный проступок (нарушение)	Выявленное нарушение работника организации Корпорации исполнительской дисциплины, повлекшее за собой реализацию рисков с нулевой готовностью (приказ Госкорпорации «Ростом» от 14.03.2012 №1/214-П) и/или в результате виновных действий работника возникла высокая вероятность реализации данных рисков
Непосредственный руководитель	Руководитель структурного подразделения организации Корпорации, в непосредственном подчинении которого находится работник организаций Корпорации
Организация Корпорации	Акционерные общества Госкорпорации «Росатом» и общества с ограниченной ответственностью с участием Госкорпорации «Росатом» в их уставном капитале, их дочерние общества, учреждения Госкорпорации «Росатом», федеральные государственные унитарные предприятия, в отношении которых Госкорпорация «Росатом» осуществляет права собственника имущества, а также хозяйственные общества, акциями (долями участия в уставном капитале) которых владеют указанные федеральные государственные унитарные предприятия
Риск с нулевой готовностью	Риски Корпорации, указанные в приказе Госкорпорации «Ростом» от 14.03.2012 №1/214-П, проявление которых недопустимо
Руководитель организации Корпорации	Единоличный исполнительный орган организации Корпорации
РМД	Регламентирующие и методические документы
Руководители	руководитель организации Корпорации, наделенные соответствующими полномочиями руководители: заместители руководителя Корпорации/организаций Корпорации, главный бухгалтер Корпорации/организаций Корпорации и работники Корпорации/организаций Корпорации,

	занимающие другие руководящие должности
Серьезный дисциплинарный проступок (нарушение)	Выявленное нарушение работника организации Корпорации исполнительской дисциплины, не повлекшее за собой реализацию рисков с нулевой готовностью и их наступление маловероятно
ТМЦ	Товарно-материальные ценности
Уполномоченный руководитель	Руководитель Корпорации, наделенный соответствующими полномочиями устанавливать требования к организации деятельности, запрашивать отчетность, выдавать поручения, вносить предложения по поощрению и применению мер воздействия по отношению к работникам организаций Корпорации, в соответствии с полномочиями руководителей Госкорпорации «Росатом», утвержденными приказом Госкорпорации «Росатом» от 31.05.2011 № 1/448-П «Об утверждении порядка управления Перечнем полномочий руководителей Госкорпорации «Росатом» и Перечня полномочий руководителей Госкорпорации «Росатом».
Финансово-хозяйственная дисциплина	Обязательный для всех участников финансовых и хозяйственных отношений, агентов финансовых и хозяйственных операций порядок осуществления финансовой, производственной и инвестиционной деятельности, платежей, расчетов, а также обеспечения их необходимыми ресурсами в установленном законодательстве порядке, а также в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Корпорации и организаций Корпорации, изданными в соответствии с требованиями законодательства

### **3. Виды нарушений исполнительской дисциплины и перечень мер воздействия**

3.1. В рамках настоящих Методических рекомендаций рассматриваются следующие виды нарушений исполнительской дисциплины:

    неисполнение/ненадлежащее исполнение требований отраслевых регламентирующих и методических документов;

    предоставление недостоверной отчетной информации уполномоченному руководителю;

    неисполнение поручений уполномоченного руководителя;

неисполнение/ненадлежащее исполнение проектных и программных документов;

неисполнение/ненадлежащее исполнение планов мероприятий.

3.2. Применение меры воздействия к работникам организаций Корпорации за нарушение исполнительской дисциплины, указанных в пункте 3.1 настоящих Методических рекомендаций, возможно только при следующих условиях:

3.2.1. В отношении неисполнения/ ненадлежащего исполнения требований отраслевых регламентирующих и методических документов, регулирующих деятельность – требования должны быть утверждены Корпорацией в установленном порядке и иметь статус обязательных к исполнению.

3.2.2. В отношении предоставления недостоверной отчетной информации уполномоченному руководителю – требования к содержанию и формату отчетности должны быть утверждены Корпорацией в установленном порядке и иметь статус обязательных к исполнению.

3.2.3. В отношении неисполнения поручений уполномоченного руководителя – поручение уполномоченного руководителя должно быть документально зафиксировано и иметь указание на выполнение конкретной деятельности в установленные сроки.

3.2.4. В отношении неисполнения/ ненадлежащего исполнения проектных и программных документов – программные и проектные документы должны быть утверждены Корпорацией в установленном порядке.

3.2.5. В отношении неисполнения/ ненадлежащего исполнения планов мероприятий – планы мероприятий должны содержать перечень ответственных лиц, иметь четкие сроки выполнения по каждому мероприятию и должны быть утверждены Корпорацией в установленном порядке.

3.3. Нарушения исполнительской дисциплины должны быть документально зафиксированы и иметь ссылку на документ, требования которого были нарушены. Если требования/поручения, которые нарушил работник организации Корпорации, не утверждены в установленном Корпорацией порядке или документально не зафиксированы, то меры воздействия в отношении работника организации Корпорации не могут быть применены.

3.4. За нарушение исполнительской дисциплины могут быть применены следующие меры воздействия:

дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям;

уменьшение фактической премии по результатам достижения КПЭ за календарный год - от 0 до 50%, а при неснятом дисциплинарном взыскании - уменьшение годовой премии до 100 .

3.5. Конкретный вид мер дисциплинарных взысканий или размер возможного снижения фактической премии по результатам достижения КПЭ за календарный год определяется в каждом конкретном случае исходя из



обстоятельств совершения нарушения, повторяемости, тяжести совершенного проступка и характера последствий нарушения с учетом классификаций мер воздействия, указанных в приложениях к настоящим Методическим рекомендациям<sup>1</sup>.

3.6. В случае если вид дисциплинарного проступка не конкретизирован в классификациях возможных мер воздействия в выделенных областях деятельности, указанных в соответствующих приложениях к настоящим Методическим рекомендациям, то уполномоченный руководитель при определении вида мер дисциплинарных взысканий руководствуется классификацией возможных мер воздействия за нарушения исполнительской дисциплины, приведенных в приложение №1 к настоящим Методическим рекомендациям.

#### **4. Механизм определения и применения мер воздействия за нарушение исполнительской дисциплины**

4.1. При получении документально зафиксированной информации о выявленном нарушении исполнительской дисциплины уполномоченный руководитель сообщает об этом непосредственному руководителю работника организации Корпорации, нарушившего исполнительскую дисциплину (если в документально зафиксированной информации о нарушении установлен работник организации Корпорации) и Руководителю организации Корпорации.

4.2. В случае если работник организации Корпорации, совершивший дисциплинарный проступок, не установлен, то в организации Корпорации организуется проведение служебной проверки в соответствии с ЛНА организации Корпорации.

4.3. Руководитель организации Корпорации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, а также соответствующим ему ЛНА организации Корпорации, регламентирующим внутренний трудовой распорядок организации Корпорации, затребует предоставление письменного объяснения от работника организации Корпорации, нарушившего исполнительскую дисциплину.

Указанное письменное объяснение работника организации Корпорации, нарушившего исполнительскую дисциплину, в течение двух рабочих дней представляется непосредственному руководителю.

4.4. На основании письменных объяснений работника организации Корпорации непосредственный руководитель в трехдневный срок вносит предложения по применению мер воздействия Руководителю организации Корпорации.

---

<sup>1</sup> Уполномоченный руководитель, при необходимости, вправе на основании классификации, приведенной в приложении № 1, разработать собственную классификацию видов нарушений и мер воздействия за нарушения исполнительской дисциплины, не противоречащую рекомендуемым мерам воздействия, и инициировать включение разработанной классификации в настоящие Методические рекомендации в виде дополнительного приложения

4.5. В случае если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником организации Корпорации не предоставлено, составляется соответствующий акт.

4.6. Руководитель организации Корпорации в течение пяти рабочих дней передает уполномоченному руководителю письменные объяснения работника и предложения его непосредственного руководителя по применению мер воздействия.

4.7. Уполномоченный руководитель, руководствуясь классификациями, приведенных в приложениях к настоящим Методическим рекомендациям, в течение пяти рабочих дней вносит предложения по применению мер воздействия и передает их руководителю организации Корпорации для принятия решения.

4.8. В случае если факт нарушения исполнительской дисциплины работником организации Корпорации и/или его непосредственным руководителем не признан, то, в организации Корпорации организуется проведение служебной проверки в соответствии с ЛНА организации Корпорации. Степень тяжести нарушения исполнительской дисциплины работником организации Корпорации определяется по результатам служебной проверки.

При необходимости к служебной проверке могут привлекаться работники специализированного органа внутреннего контроля организации Корпорации, юридической службы организации Корпорации, уполномоченный руководитель и непосредственный руководитель.

4.9. Организации Корпорации оповещает уполномоченного руководителя о результатах служебной проверки<sup>2</sup>.

4.10. По результатам служебной проверки уполномоченный руководитель вправе внести предложения о применении возможной меры воздействия в отношении работника организации Корпорации, нарушившего исполнительскую дисциплину, исходя из обстоятельств совершения нарушения, повторяемости, тяжести и последствий нарушения в каждом конкретном случае.

4.11. Решения о применении мер воздействия принимает:

4.11.1. В отношении работников организации Корпорации, нарушивших исполнительскую дисциплину – Руководитель организации Корпорации, в соответствии с требованиями ЛНА организации Корпорации, учитывая предложения уполномоченного руководителя по применению мер воздействия.

4.11.2. В случае если работником, нарушившим исполнительскую дисциплину, является единоличный исполнительный орган организации Корпорации – орган управления организации Корпорации в соответствии с компетенциями, определенным Уставом организации, согласно установленным корпоративным процедурам.

---

<sup>2</sup> В случае если работник организации Корпорации, нарушивший исполнительскую дисциплину, занимает должность уровня ТОП-1000, то информация о результатах проверки доводится до сведения директора по персоналу Корпорации

4.12. Меры воздействия за совершенные и выявленные нарушения применяются однократно. Не допускается повторное применение в отношении работника мер воздействия за одно и то же нарушение исполнительской дисциплины.

4.13. Подразделение по управлению персоналом организации Корпорации:

обеспечивает реализацию решения о мере воздействия в отношении работника организации Корпорации (в соответствии с требованиями ЛНА организации Корпорации);

обеспечивает оповещение уполномоченного руководителя о принятом решении в отношении работника организации Корпорации, а также о результатах применения к нему мер воздействия<sup>3</sup>.

ведет учет нарушений исполнительской дисциплины по каждому работнику организации Корпорации с накопительным итогом в течение календарного года.

4.14. Организации Корпорации устанавливают и применяют меры воздействия, предусмотренные в приложениях к настоящим Методическим рекомендациям, в соответствии с локальными нормативными актами, регулирующими систему оплаты труда, установленными в своих организациях.

4.15. При необходимости уполномоченный руководитель может обратиться к директору по внутреннему контролю и аудиту – главному контролеру Корпорации с предложением о проведении аудита в организациях Корпорации на предмет применения мер воздействия к нарушившим исполнительскую дисциплину работникам организаций Корпорации, определенных настоящими Методическими рекомендациями.

4.16. Для получения информации о применении мер воздействия уполномоченный руководитель может дополнительно обратиться в подразделение по управлению персоналом организации Корпорации.

## **5. Нормативные ссылки**

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

5.2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

5.3. Регламенты по взаимодействию с организациями Корпорации:

5.3.1. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 12.11.2014 г. № 1/1087-П «Об утверждении регламента по взаимодействию АО «АТА» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.2. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 25.03.2013 № 1/315-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ЗАО «Наука и инновации» и Госкорпорации «Росатом».

---

<sup>3</sup> В случае если, работник организации Корпорации, нарушивший исполнительскую дисциплину, занимает должность уровня ТОП-1000, то информация о выявленном нарушении, принятии решений и применении в отношении работника мер воздействия доводится до сведения директора по персоналу Корпорации.

5.3.3. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 02.07.2013 № 1/701-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ЗАО «Русатом Оверсиз» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.4. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 18.07.2013 № 1/750-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «НИАЭП» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.5. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 29.11. 2012 № 1/1112-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «ЦентрАтом» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.6. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 27.01.2014 № 1/70-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО ФЦЯРБ и Госкорпорации «Росатом».

5.3.7. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 09.07.2013 №1/728-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «Атомкомплект» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.8. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 24.09. 2013 № 1/1007-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «ОТЭК» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.9. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 29.05.2014 № 1/502-П «Об утверждении Политики взаимодействия Uranium One Holding N.V. и Госкорпорации «Росатом».

5.3.10. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 24.09.2013 № 1/1008-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «Техснабэкспорт» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.11. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 27.09.2013 № 1/1046а-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «Концерн Росэнергоатом» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.12. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 10.10 2013 № 1/1081-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «ТВЭЛ» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.13. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 15.10.2013 № 1/1093-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «Атомредметзолото» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.14. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 29.10.2013 № 1/1154-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ОАО «Атомэнергомаш» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.15. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 12.07.2013 № 1/742-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ЗАО «Гринатом» и Госкорпорации «Росатом».

5.3.16. Приказ Госкорпорации «Росатом» 07.08.2014 № 1/737-П «Об утверждении регламента по взаимодействию ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» и Госкорпорации «Росатом» при осуществлении деятельности ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» по управлению и взаимодействию в отношении организаций в контуре управления ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ».

5.4. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 15.01.2014 № 1/24-П «О порядке подготовки корпоративных документов» (с учетом изменений).

5.5. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 31.05.2011 № 1/448-П «Перечень полномочий руководителей Госкорпорации «Росатом».

5.6. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 04.03.2013 № 1/218-П «Об утверждении Положения о модели управления гражданской частью атомной отрасли».

5.7. 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».

5.8. Приказ от 10.04.2009 № 224 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и проведения служебной проверки в Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

5.9. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 14.03.2012 № 1/214-П «Об утверждении перечня параметров готовности к рискам Госкорпорации «Росатом» на краткосрочный и среднесрочный период и предельных значений их отклонений»

## **6. Порядок внесения изменений**

6.1. Ответственным за актуализацию Методических рекомендаций является ДКП.

6.2. В случае если инициатором изменений выступает не ДКП, то инициатор внесения изменений должен представить в ДКП обоснование практической целесообразности таких изменений.

6.3. Решение о внесении изменений в Методические рекомендации принимает директор по персоналу.

6.4. Изменения Методических рекомендаций после оценки их целесообразности проходят процедуру согласования в соответствии с РМД по процессу «Документационное обеспечение управления» группы процессов «Административное управление».

**Приложение №1**  
**к Методическим рекомендациям**

**Классификация возможных мер воздействия за нарушения исполнительской дисциплины**

№ п/п	Примерный перечень видов дисциплинарных проступков (нарушений) исполнительской дисциплины	Вид дисциплинарного проступка (нарушения)	Рекомендуемые меры воздействия <sup>4</sup>	
			дисциплинарные взыскания	размер возможного уменьшения фактической премии по результатам достижения КПЭ за календарный год
1.	Неисполнение/ненадлежащее исполнение требований отраслевых РМД	Серьезное нарушение	замечание, выговор	от 0 <sup>5</sup> до 50%
		Недопустимое нарушение	выговор, увольнение	от 50 -100% <sup>6</sup>
2.	Предоставление недостоверной отчетной информации уполномоченному руководителю	Серьезное нарушение	замечание, выговор	от 0 до 50%
		Недопустимое нарушение	выговор, увольнение	от 50 -100%
3.	Неисполнение поручений уполномоченного руководителя Корпорации	Серьезное нарушение	замечание, выговор	от 0 до 50%
		Недопустимое нарушение	выговор, увольнение	от 50 -100%
4.	Неисполнение/ ненадлежащее исполнение проектных и программных мероприятий	Серьезное нарушение	замечание, выговор	от 0 до 50%
		Недопустимое нарушение	выговор, увольнение	от 50 -100%
5.	Неисполнение/ ненадлежащее исполнение планов мероприятий	Серьезное нарушение	замечание, выговор	от 0 до 50%
		Недопустимое нарушение	выговор, увольнение	от 50 -100%

<sup>4</sup> Меры воздействия зависят от степени тяжести и последствий нарушения исполнительской дисциплины.

<sup>5</sup> Премия по результатам достижения КПЭ за календарный год работника организации Корпорации, нарушившего исполнительскую дисциплину, может быть не уменьшена в случае, если нарушение является серьезным, но совершено впервые. В таком случае, непосредственный руководитель работника даст разъяснения о недопустимости совершения такого нарушения.

<sup>6</sup> Премия по результатам достижения КПЭ за календарный год работника организации Корпорации, нарушившего исполнительскую дисциплину, может быть уменьшена до 100% при неснятом дисциплинарном взыскании.

**Приложение №2**  
**к Методическим рекомендациям**

**Классификация возможных мер воздействия к нарушителям финансовой и хозяйственной дисциплины**

№ п/п	Примерный перечень дисциплинарных проступков (нарушений)	Вид дисциплинарного проступка (нарушения)	Субъект ответственности	Дисциплинарные взыскания <sup>1</sup>	Размер возможного уменьшения фактической премии по результатам достижения КПЭ за календарный год
1	2	3	4	5	6
1.	Невыполнение подрядчиком работ/ фактическая недопоставка товаров, работ, услуг при отсутствии надлежащего контроля за исполнением договорных обязательств, подписании заказчиком документов по исполнению договоров (акты сдачи-приемки выполненных работ/оказанных услуг/прав пользования/оборудования/лицензий, акты по формам КС, акты приема-передачи имущества/акций/долей, отчеты о выполненных работах, отчеты о оказанных услугах, отчеты о целевом использовании выделенных средств, отчеты агента, товарные накладные, счета на оплату (полученные и др.)	Недопустимое нарушение	Руководители  Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности  Работники, уполномоченные руководителями <sup>2</sup> , иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение	100%
		Серьезное нарушение	Иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
2.	Неправомерные выплаты по трудовым договорам/ без трудовых договоров	Недопустимое нарушение	Руководители  Работники, уполномоченные	Увольнение	100%

№ п/п	Примерный перечень дисциплинарных проступков (нарушений)	Вид дисциплинарного проступка (нарушения)	Субъект ответственности	Дисциплинарные взыскания <sup>1</sup>	Размер возможного уменьшения фактической премии по результатам достижения КПЭ за календарный год
1	2	3	4	5	6
3.	Отсутствие подтверждающих документов по выполнению контрагентом условий договора		руководителями <sup>2</sup> , иные виновные работники <sup>3</sup>		
		Серьезное нарушение	Работники, уполномоченные руководителями, иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
		Недопустимое нарушение	Руководители Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности Иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение	100%
		Серьезное нарушение	Иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
4.	Завышение стоимости товаров, работ, услуг вследствие применения неправильных индексов/коэффициентов/нарушения ЛНА/ в нарушение условий договоров, в т.ч. при сооружении (реконструкции) объектов капитального строительства	Недопустимое нарушение	Руководители Иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение	100%
		Серьезное нарушение	Иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
5.	Несоблюдение установленных процедур сохранности активов, в т.ч. передача ТМЦ лицам без надлежащего оформления	Недопустимое нарушение	Руководители Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности	Увольнение	100%



№ п/п	Примерный перечень дисциплинарных проступков (нарушений)	Вид дисциплинарного проступка (нарушения)	Субъект ответственности	Дисциплинарные взыскания <sup>1</sup>	Размер возможного уменьшения фактической премии по результатам достижения КПЭ за календарный год
1	2	3	4	5	6
		Серьезное нарушение	Иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
6.	Злоупотребления <sup>4</sup> , в т.ч. заключение сделок или совершение иных действий с превышением полномочий	Недопустимое нарушение	Руководители Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности Работники, уполномоченные руководителями <sup>2</sup> , иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение	100%
		Серьезное нарушение	Руководители Иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
7.	Заключение сделок без одобрения/ согласия в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации	Недопустимое нарушение Серьезное нарушение	Руководители Работники, уполномоченные руководителями <sup>2</sup> , иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение Выговор	100% 100%* 25 – 50%**
8.	Фактическое выполнение работниками организации работ вместо контрагента	Недопустимое нарушение Серьезное нарушение	Руководители Работники, уполномоченные руководителями <sup>2</sup> , иные виновные работники <sup>3</sup> Работники, уполномоченные руководителями, иные виновные работники	Увольнение Выговор	100% 100%* 25 – 50%**
9.	Участие работников организации в органах управления/ уставном капитале контрагентов (сделки с заинтересованностью), в случае если это не является	Недопустимое нарушение Серьезное нарушение	Иные виновные работники <sup>3</sup> Иные виновные работники	Увольнение Выговор	100% 100%* 25 – 50%**

№ п/п	Примерный перечень дисциплинарных проступков (нарушений)	Вид дисциплинарного проступка (нарушения)	Субъект ответственности	Дисциплинарные взыскания <sup>1</sup>	Размер возможного уменьшения фактической премии по результатам достижения КПЭ за календарный год
1	2	3	4	5	6
	трудовыми обязанностями работника				
10.	Нарушение условий исполнения государственных контрактов ГОЗ <sup>5</sup>	Недопустимое нарушение	Руководители Иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение	100%
		Серьезное нарушение	Иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
11.	Иные хозяйственные операции, которые привели к привлечению организации к бюджетной, административной, налоговой ответственности	Недопустимое нарушение	Руководители Работники, уполномоченные руководителями <sup>2</sup> , иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение	100%
		Серьезное нарушение	Работники, уполномоченные руководителями, иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**
12.	Выполнение работ при реализации проектов капитальных вложений (с отнесением затрат на проект), не предусмотренных проектной документацией и решениями о корректировке проекта	Недопустимое нарушение	Руководители Иные виновные работники <sup>3</sup>	Увольнение	100%
		Серьезное нарушение	Иные виновные работники	Выговор	100%* 25 – 50%**

№ п/п	Примерный перечень дисциплинарных проступков (нарушений)	Вид дисциплинарного проступка (нарушения)	Субъект ответственности	Дисциплинарные взыскания <sup>1</sup>	Размер возможного уменьшения фактической премии по результатам достижения КПП за календарный год
1	2	3	4	5	6
<p><b>Примечания:</b></p> <p><sup>1</sup> – Мера дисциплинарного взыскания применяется к работнику по результатам служебного расследования, при наличии вины работника.</p> <p><sup>2</sup> – По отношению к работникам, уполномоченным руководителями: в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.</p> <p><sup>3</sup> – По отношению к иным виновным работникам: в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.</p> <p><sup>4</sup> – Злоупотребление – действие работника в собственных интересах/интересах третьих лиц:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сверх/в отсутствие полномочий;</li> <li>- по принятию необоснованных решений;</li> <li>- в нарушение действующих нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Корпорации/организации Корпорации.</li> </ul> <p><sup>5</sup> – В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 02.06.2014 № 504 «Об установлении понятия грубого нарушения условий государственного контракта по государственному оборонному заказу».</p> <p>* – при неснятом дисциплинарном взыскании (в соответствии с п.9.2.6 приказа Госкорпорации «Росатом» от 30.04.2015 № 1/439-П.</p> <p>** – при снятом дисциплинарном взыскании</p> <p>Работодателем при совершении работником серьезного дисциплинарного проступка (нарушения) может быть принято решение о снижении ИСН в установленном трудовым законодательством порядке, а также выставлении пониженной оценки при проведении ежегодной оценки «РЕКОРД».</p>					

Приложение № 2  
к приказу Госкорпорации «Росатом»  
от 05. 06. 2015 № 1/534-П

Перечень  
организаций Госкорпорации «Росатом», с которыми подписаны регламенты  
по взаимодействию между акционерным обществом/федеральным  
государственным унитарным предприятием и Госкорпорацией «Росатом»

АО «Атомэнергопроект»;  
АО ФЦЯРБ;  
АО «Наука и инновации»;  
АО «Русатом Оверсиз»;  
АО «НИАЭП»;  
АО «Концерн Росэнергоатом»;  
АО «ТВЭЛ»;  
АО «Атомредметзолото»;  
АО «Атомэнергомаш»;  
ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»;  
АО «Атомкомплект»;  
АО «ЦентрАтом»;  
АО «ОТЭК»;  
Uranium One Holding N.V.;  
АО «Техснабэкспорт»;  
ЗАО «Гринатом»