



ВЕРТОЛЕТЫ РОССИИ

Открытое акционерное общество «Вертолеты России»

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
Открытого акционерного общества
«Вертолеты России»
Протокол № 13 от 29 мая 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда и материальном стимулировании руководящего состава
предприятий Холдинга «Вертолеты России»**

Москва

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования руководящего состава предприятий Холдинга (далее – топ-менеджмент).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности топ-менеджмента в выполнении стратегии Холдинга и приоритетных задач, повышении эффективности работы по основным направлениям.

1.3. Основными принципами системы оплаты труда и материального стимулирования топ-менеджмента являются:

- установление зависимости между размером вознаграждения топ-менеджера и достигнутыми результатами Предприятия в целом, а также по конкретному направлению деятельности;
- обеспечение прозрачности и объективности оценки результатов деятельности топ-менеджера и справедливое вознаграждение за их достижение;
- мотивацию топ-менеджмента на достижение необходимых результатов как по отдельному направлению деятельности, так и Предприятия и Холдинга в целом.

1.4. Перечень руководящих должностей предприятия, которые относятся к топ-менеджменту, утверждается/корректируется Генеральным директором ОАО «Вертолеты России» ежегодно не позднее 1 марта текущего года.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров и условий оплаты труда топ-менеджера и выплаты вознаграждения по результатам работы за квартал и год.

II. Система оплаты труда

2.1. Величина заработной платы топ-менеджмента Предприятий определяется размером *базовой* и *переменной* частей.

2.2. **Базовая часть** составляет 50-70% от годового дохода и состоит из должностного оклада, а также обязательных надбавок и доплат к должностному окладу, устанавливаемых на основании Трудового Кодекса и законодательства Российской Федерации (надбавка за допуск к государственной тайне, районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2.3. Фактический размер базовой части каждого топ-менеджера определяется:

- весом должности (степень влияния результатов работы топ-менеджера на итоговые результаты Предприятия) и должностного уровня топ-менеджера;
- уровнем оплаты сопоставимых должностей на рынке предприятий машиностроения. При этом при определении целевого размера базовой

заработной платы топ-менеджера Холдинг ориентируется на уровень выше среднего по рынку предприятий машиностроения.

- уровнем профессиональной компетентности.

2.4. Положения локальных нормативных актов Предприятий в части стимулирующих выплат на работников, отнесенных к категории топ-менеджмент, не распространяются.

2.5. Надбавка к должностному окладу за допуск к государственной тайне устанавливается только топ-менеджерам, работающим со сведениями, составляющими государственную тайну, на постоянной основе.

Руководителям предприятий Холдинга (генеральный директор, управляющий директор, исполнительный директор) размер процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается трудовым договором.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается топ-менеджерам в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) в зависимости от степени секретности сведений, с которыми работники Общества были осведомлены в течение года:

2.5.1. за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» – 30 процентов.

2.5.2. За работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска к государственной тайне:

- с проведением проверочных мероприятий – 10 процентов;
- без проведения проверочных мероприятий – 5 процентов.

2.6. **Переменная часть** составляет 30- 50% от годового дохода и включает:

- квартальные премии в размере до 1 оклада;
- премии по итогам года на основании достижения ключевых показателей эффективности (далее – КPI) в размере до 20 окладов (размер определяется трудовым договором).

2.7. КPI и их значения, по которым определяется эффективность работы топ-менеджера, утверждаются Генеральным директором ОАО Вертолеты России» ежегодно, не позднее 31 марта текущего года, и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.8. КPI на год включают:

- показатели, которых должно достичь Предприятие;
- показатели по направлению (индивидуальные показатели).

2.9. Перечень КPI, значение и вес показателей по каждой должности руководящего состава предприятий утверждается по форме Приложения № 1.

III. Порядок премирования по результатам работы за квартал

3.1. Премирование топ-менеджмента по итогам работы за квартал осуществляется с целью поощрения за успешное выполнение текущих задач и реализацию приоритетных проектов Холдинга.

3.2. Руководитель предприятия ежеквартально, до 10-го числа первого месяца квартала следующего за отчетным, предоставляет в Управление кадровой

политики ОАО «Вертолеты России» предложения по размеру премий топ-менеджменту Предприятия с указанием абсолютных и относительных величин по прилагаемой форме (Приложение № 2).

3.3. Начальник Управления кадровой политики ОАО «Вертолеты России» не позднее 30 числа первого месяца квартала следующего за отчетным, обеспечивает согласование размера премии с соответствующими подразделениями ОАО «Вертолеты России» и оформление приказов единоличного исполнительного органа по утверждению окончательного размера премии топ-менеджменту Предприятий.

3.4. Премия уменьшается либо не выплачивается полностью в следующих случаях:

- невыполнение приказов и распоряжений Управляющей компании;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- неудовлетворительная организация труда;
- невыполнение плановых заданий, если это не оговорено отдельно;
- некачественное выполнение работ, нарушение сроков, установленных графиками, приказами, распоряжениями;
- наличие претензий, исков, рекламаций, жалоб со стороны внешних контрагентов;
- нарушение трудовой дисциплины (наличие дисциплинарных взысканий).

3.5. Окончательный размер премии топ-менеджменту Предприятий утверждается приказом Генерального директора ОАО «Вертолеты России».

3.6. Начисление и выплату премии осуществляет бухгалтерия Предприятия.

IV. Порядок премирования по результатам работы за год

4.1. Премирование топ-менеджмента по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения за успешное выполнение годовых KPI.

4.2. Премии по результатам работы за год выплачиваются только при условии наличия чистой прибыли.

4.3. Основанием для выплаты премии является достижение целевых значений KPI.

4.4. Максимальный размер премии определяется по формуле:

$$B = N \cdot S \cdot (V_1 E_1 + V_2 E_2 + V_n E_n),$$

где

B – максимальный размер премии;

N – количество окладов, которые могут быть выплачены в соответствии с трудовым договором;

S – размер оклада;

V_n – вес показателя (0-1);

E_n – оценка выполнения показателя (0-1).

4.5. Руководитель предприятия до 10 июня года, следующего за отчетным, предоставляет в Управление кадровой политики ОАО «Вертолеты России»

предложения по размеру премий топ-менеджменту Предприятия с указанием абсолютных и относительных величин по форме Приложения № 3.

4.6. Начальник Управления кадровой политики ОАО «Вертолеты России» не позднее 30 июня года, следующего за отчетным, обеспечивает согласование размера премии с соответствующими подразделениями ОАО «Вертолеты России» и оформление приказов единоличного исполнительного органа по утверждению окончательного размера премии топ-менеджменту Предприятий.

4.7. Окончательный размер премии каждого топ-менеджера утверждается приказом Генерального директора ОАО «Вертолеты России» не позднее 30 июня года, следующего за отчетным.

4.8. Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается топ-менеджменту не позднее 31 июля года, следующего за отчетным.

4.9. Начисление и выплату премии осуществляет бухгалтерия Предприятия.

V. Заключительные положения

5.1. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. На стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим положением, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Настоящее Положение вводится в действие, изменяется и дополняется приказом Генерального директора ОАО «Вертолеты России».

Целевые показатели эффективности для руководящего состава_____
(наименование предприятия) на 20__ г.

№ п/п	Наименование должности	Наименование показателя	Целевое значение	Вес показателя	Шкала для расчета размера вознаграждения

Предложение по размеру премии руководящему составу предприятия по итогам квартала

№ п/п	ФИО работника, должность	Размер премии (% от оклада)	Размер премии (руб.)

Предложение по размеру премии руководящему составу предприятия по итогам года

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя		Вес показателя	Шкала для расчета размера премии	Размер премии
		Целевое	Достигнутое			