



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РФ  
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
«НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ  
«ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ  
ТЕХНОЛОГИИ МАШИНОСТРОЕНИЯ»  
АО «НПО «ЦНИИТМАШ»

**П Р И К А З**

« 01 » 07 2015 г.

г. Москва

№ 234/185-17

**О принятии к руководству Единых отраслевых методических рекомендаций по применению инструментов мотивации на повышение активности работников в рамках внедрения производственной системы «Росатом»**

В соответствии с приказом Госкорпорации «Росатом» от 29.05.2015 № 1/505-П «Об утверждении Единых отраслевых методических рекомендаций по применению инструментов мотивации на повышение активности работников в рамках внедрения производственной системы «Росатом»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Принять к руководству Единые отраслевые методические рекомендации по применению инструментов мотивации на повышение активности работников в рамках внедрения производственной системы «Росатом» (далее – Методические рекомендации), утвержденные приказом Госкорпорации «Росатом» от 29.05.2015 № 1/505-П согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя генерального директора по управлению персоналом Пермякову И.А.

Генеральный директор

В.Е. Михайлов

Приказ вносит:  
Заместитель генерального директора  
по управлению персоналом

И.А. Пермякова

Разослать: во все подразделения.

Приложение № 1  
к приказу АО «НПО «ЦНИИТМАШ»  
от 01.07.2015 № 234/135-17

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом Госкорпорации «Росатом»  
от 29.05.2015 № 1/505-П

**ЕДИНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
по применению инструментов мотивации на повышение активности работников  
в рамках внедрения производственной системы «Росатом»

## **Содержание**

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1. | Назначение и область применения.....   | 3  |
| 2. | Термины, определения и сокращения..... | 3  |
| 3. | Основные положения.....                | 5  |
| 4. | Нормативные ссылки.....                | 13 |
| 5. | Порядок внесения изменений.....        | 13 |

## 1. Назначение и область применения

1.1. Настоящие Единые отраслевые методические рекомендации по применению инструментов мотивации работников на повышение активности в рамках внедрения производственной системы «Росатом» (далее – Методические рекомендации) служат методическим документом, регламентирующим применение в организациях Госкорпорации «Росатом» инструментов поощрения работников за успехи в развитии производственной системы «Росатом».

1.2. Настоящие Методические рекомендации разработаны в рамках процесса «Управление совокупным вознаграждением» группы процессов «Управление персоналом».

1.3. Настоящие Методические рекомендации применяются работниками организаций Госкорпорации «Росатом», участвующими в процессе «Управление совокупным вознаграждением» группы процессов «Управление персоналом».

## 2. Термины, определения и сокращения

В настоящих Методических рекомендациях используются следующие сокращения:

| Сокращение              | Расшифровка   |
|-------------------------|---|
| АО «ПСР»                | Акционерное общество "Производственная система "ПСР"  |
| Годовая премия по КПЭ   | Стимулирующая переменная выплата за достижение КПЭ за календарный год   |
| ДКП                     | Департамент кадровой политики Госкорпорации «Росатом»   |
| Ежегодная оценка РЕКОРД | Оценка результативности, компетенций и потенциала работников  |
| ИСН                     | Интегрированная стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу)/тарифной ставке. Дифференцирующая составляющая оплаты труда, зависящая от квалификации, результативности и потенциала работника. Размер ИСН зависит от результатов оценки профессионального статуса |
| Карта КПЭ               | Документ, в котором отражены КПЭ работника, их веса, верхний, целевой и нижний уровни выполнения КПЭ, тип КПЭ, оценка выполнения КПЭ  |
| Корпорация              | Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом»   |
| КПЭ                     | Ключевые показатели эффективности, соответствующие целям организации в целом и работника в частности, устанавливаемые на календарный год, от степени выполнения которых зависит размер годового премирования работника  |

| Сокращение                                | Расшифровка   |
|---|---|
| Линейный руководитель                     | Старший мастер, мастер или работник, назначенный лидером малой группы   |
| Методические рекомендации                 | Единые отраслевые методические рекомендации по применению инструментов мотивации работников на повышение активности в рамках внедрения производственной системы «Росатом»   |
| Оклад (должностной оклад)/тарифная ставка | Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат  |
| Организация                               | Акционерные общества Корпорации и общества с ограниченной ответственностью с участием Корпорации в их уставном капитале, их дочерние общества, учреждения Корпорации, федеральные государственные унитарные предприятия, в отношении которых Корпорация осуществляет права собственника имущества, а также хозяйственные общества, акциями (долями участия в уставном капитале) которых владеют указанные федеральные государственные унитарные предприятия   |
| Предложение по улучшению (ППУ)            | Любое предложение работника (группы работников) в рамках внедрения и функционирования производственной системы «Росатом», оказывающее влияние на более эффективную организацию рабочего места, производственной и офисной среды или техническое решение, предусматривающее создание или изменение конструкции изделия или оборудования, технологии производства, состава материала (вещества), являющееся новым или более эффективным для организации, а также новое или более эффективное для организации организационное решение, дающее экономию трудовых, сырьевых, топливно-энергетических и других материальных, финансовых ресурсов или улучшение условий труда и экологии, создающее необходимую творческую и инициативную среду для работников организации |
| Производственная система «Росатом» (ПСР)  | Культура бережливого производства и система непрерывного совершенствования процессов для обеспечения конкурентного преимущества на мировом уровне   |
| Работник                                  | Работник организации, зачисленный в штат, как на  |

| Сокращение                  | Расшифровка   |
|-----------------------------|---|
|                             | постоянной основе, так и на условиях срочного трудового договора или по совместительству  |
| Разовая премия              | Стимулирующая переменная выплата за выполнение разовых особо важных заданий, связанных с внеплановыми достижениями или результатами работы, выходящей за рамки трудовых (должностных) обязанностей работника, или за принятые и/или реализованные предложения по улучшениям в рамках производственной системы «Росатом» |
| Руководитель организации    | Высшее должностное лицо (генеральный директор, директор) организации  |
| Руководитель среднего звена | Руководитель структурного подразделения организации, кроме руководителей старшего звена и линейных руководителей  |
| Руководитель старшего звена | Работник, подчиненный руководителю организации, не ниже уровня директора по направлению деятельности, начальник цеха  |
| ТК РФ                       | Трудовой кодекс Российской Федерации  |
| УК                          | Управляющая компания дивизиона, инкубируемого бизнеса или комплекса   |

### 3. Основные положения

3.1. Организациям Корпорации рекомендуется использовать дифференцированные критерии оценки ПСР-активности, наборы дополнительных возможностей и наборы инструментов поощрения высокой ПСР-активности для разных категорий работников организаций в связи с разными задачами в рамках ПСР:

3.1.1. Руководители организаций выполняют следующие задачи:  
осуществляют руководство комплексом ПСР-проектов в организации;  
вовлекают работников организации в ПСР;  
осуществляют поиск лучших отраслевых практик, и ставят амбициозные производственные цели работникам организаций;  
создают инфраструктуру по управлению внедрением ПСР в организациях.

3.1.2. Руководители старшего звена выполняют следующие задачи:  
руководят ПСР-проектами в организации;  
развивают культуру ПСР;  
внедряют новые инструменты и лучший опыт ПСР.

3.1.3. Руководители среднего звена выполняют следующие задачи:  
руководят ПСР-проектами в подразделении;  
поддерживают культуру ПСР;  
обучают работников инструментам ПСР в процессе работы.

3.1.4. Линейные руководители, рабочие, специалисты и другие служащие выполняют следующие задачи:

подают и реализуют предложения по улучшению;  
 участвуют в ПСР-проектах;  
 соблюдают основные принципы ПСР при осуществлении трудовой деятельности;

проходят обучение принципам и инструментам ПСР.

Каждая из указанных категорий работников имеет свои критерии высокой ПСР-активности, дополнительные возможности в рамках внедрения ПСР в организации и к ним применяются разные инструменты поощрения (пп. 3.2, 3.3, 3.4).

3.2. Руководители организаций (п. 3.1.1 настоящих Методических рекомендаций).

3.2.1. Высокой ПСР-активностью руководителей организаций является оценка 15% и более по критериям личной ПСР-активности и 70% и более по всем критериям, приведенным в таблице 1. Оценка ПСР-активности определяется как сумма произведений коэффициентов оценки критериев (максимальный коэффициент оценки критерия – 1,0) и их удельного веса.

Таблица 1.

| Критерий ПСР-активности  | Правила расчета коэффициента оценки критерия (К)  | Удельный вес |
|--|---|--------------|
| Личная ПСР-активность – 20 %   |   |              |
| Оценка личной вовлеченности  | Оценка по результатам ПСР-блока 360 градусов:<br>менее 1 – К=0<br>1 – К=0,5<br>1,5 – К=0,75<br>2 и более – К=1,0  | 5%           |
| Преподавание в рамках ПСР-курсов   | За каждые 8 часов – К=0,2   | 5%           |
| Количество реализованных личных ПСР-проектов                                   | 1 ПСР-проект – К=0,5<br>2 и более ПСР-проектов – К=1,0  | 10%          |
| Командная ПСР-активность – 80 %  |   |              |
| Оценка выполнения целевых индикаторов ПСР-предприятия                          | Все индикаторы ПСР-предприятия:<br>выполнены – К=1,0<br>не выполнены – К=0,0  | 30%          |
| Количество успешно реализованных ПСР-проектов в организации за календарный год | $K = \frac{\text{количество реализованных ПСР – проектов}}{(\text{среднесписочная численность} * 5\%)}$<br>но не более 1,0  | 20%          |
| Среднее количество ППУ на 1 работника организации                              | $K = \frac{\text{среднее количество ППУ}}{5 \pm 50\%}$<br>но не более 1,0.<br>Параметры в знаменателе определяются УК исходя из достигнутого количества ППУ за предыдущие периоды и целей на текущий период | 15%          |
| % реализованных ППУ в организации  | $K = \frac{\text{количество реализованных ППУ}}{\text{количество поданных ППУ}} \times 100\%$<br>но не более 1,0.   | 15%          |

3.2.2. Руководители организаций получают следующие дополнительные возможности в рамках внедрения ПСР в организации:

коммуникация целей и результатов отрасли / дивизиона / организации со стороны руководства УК и Корпорации;

право запрашивать в АО «ПСР» и Проектном офисе ПСР в Корпорации информацию об отраслевых бенчмарках и об оценке организации в рамках рейтинга организаций дивизиона / отрасли по качеству внедрения ПСР;

обучение в Корпоративной академии Росатома и консультативная поддержка со стороны АО «ПСР» и консультантов со стороны внешних организаций;

участие в мероприятиях по обмену опытом с другими организациями Корпорации;

формирование ПСР-офиса, ПСР-бригад и создание ПСР-мастерских;

формирование фонда премирования в рамках внедрения ПСР;

направление работников на обучение по ПСР и ПСР-стажировку.

3.2.3. Высокая ПСР-активность руководителей организаций Корпорации, а также отдельные критерии их ПСР-активности учитываются в следующих процедурах оценки и вознаграждения:

3.2.3.1. Успешная реализация ПСР-проектов при включении соответствующего КПЭ в карту КПЭ учитывается при оценке выполнения КПЭ за год и влияет на размер годовой премии по КПЭ.

3.2.3.2. Высокая личная ПСР-активность (15 % и более в соответствии с таблицей 1) является:

основанием для увеличения оценки КПЭ «Оценка руководителя» в пределах установленных лимитов на оценку данного КПЭ и соответствующего увеличения годовой премии по КПЭ;

основанием для повышения оценки в рамках процедуры ежегодной оценки РЕКОРД и соответствующего повышения ИСН работника;

условием включения в управленческий кадровый резерв.

3.2.3.3. Высокая командная ПСР-активность (70 % и более в соответствии с таблицей 1) является критерием для:

составления ежегодного рейтинга организаций на уровне дивизиона и Корпорации;

участия в номинации «Лучшее ПСР-предприятие» в программе Человек Года Росатома.

3.3. Руководители старшего звена и руководители среднего звена (п. 3.1.2 и 3.1.3 настоящих Методических рекомендаций).

3.3.1. Высокой ПСР-активностью руководителей старшего звена и руководителей среднего звена является оценка 25 % и более по критериям личной ПСР-активности и 70 % и более по всем критериям, приведенным в таблице 2. Оценка ПСР-активности определяется как сумма произведений коэффициентов оценки критериев (максимальный коэффициент оценки критерия – 1,0) и их удельного веса.



Таблица 2.

| Критерий ПСР-активности   | Правила расчета коэффициента оценки критерия (К)   | Удельный вес |
|---|--|--------------|
| Личная ПСР-активность – 35 %  |  |              |
| Оценка личной вовлеченности   | Оценка по результатам ПСР-блока 360 градусов:<br>менее 1 – К=0<br>1 – К=0,5<br>1,5 – К=0,75<br>2 и более – К=1,0   | 10 %         |
| Количество реализованных личных ПСР-проектов  | 1 ПСР-проект – К=0,5<br>2 и более ПСР-проектов – К=1,0   | 15 %         |
| Количество личных ППУ, принятых для реализации  | К = количество ППУ × 0,2,<br>но не более 1,0   | 10 %         |
| Командная ПСР-активность – 65 %   |  |              |
| Количество успешно реализованных ПСР-проектов в структурном подразделении за календарный год              | $K = \frac{\text{количество реализованных ПСР – проектов}}{(\text{среднесписочная численность} \times 5\%)}$ ,<br>но не более 1,0.   | 20 %         |
| Среднее количество ППУ на 1 работника структурного подразделения  | $K = \frac{\text{среднее количество ППУ}}{5 \pm 50\%}$ ,<br>но не более 1,0.<br>Параметры в знаменателе определяются УК исходя из достигнутого количества ППУ за предыдущие периоды и целей на текущий период. | 15 %         |
| Процент реализованных ППУ в структурном подразделении   | $K = \frac{\text{количество реализованных ППУ}}{\text{количество поданных ППУ}} \times 100\%$ ,<br>но не более 1,0.<br>70 %  | 15 %         |
| Процент рабочих мест в структурном подразделении, получивших оценку «хорошо» или выше по итогам 5С-аудита | $K = \frac{\text{кол – во РМ с оценкой "хорошо" и выше}}{\text{кол – во РМ}} \times 100\%$ ,<br>но не более 1,0.<br>90 %   | 15 %         |

3.3.2. Руководители старшего звена получают следующие дополнительные возможности в рамках внедрения ПСР в организации:

коммуникация целей и результатов отрасли / дивизиона / организации со стороны руководства организации и УК;

право запрашивать в ПСР-офисе организации информацию об оценке ПСР-активности структурного подразделения;

обучение в Корпоративной академии Росатома и консультативная поддержка со стороны АО «ПСР», консультантов внешних организаций и ПСР-офиса организации;

управление ПСР-фондом структурного подразделения;  
формирование ПСР-бригад и создание ПСР-мастерских.

3.3.3. Руководители среднего звена получают следующие дополнительные возможности в рамках внедрения ПСР в организации:

коммуникация целей и результатов отрасли / дивизиона / организации со стороны руководства организации и УК;

право запрашивать в ПСР-офисе организации информацию об оценке ПСР-активности структурного подразделения;

обучение в Корпоративной академии Росатома и консультативная поддержка со стороны АО «ПСР», консультантов внешних организаций и ПСР-офиса организации;

возможность привлечения ПСР-бригад и использования ПСР-мастерских для реализации ППУ.

3.3.4. Высокая ПСР-активность руководителей старшего звена и руководителей среднего звена, а также отдельные критерии их ПСР-активности учитываются в следующих процедурах оценки и вознаграждения:

3.3.4.1. Успешная реализация ПСР-проектов при включении соответствующего КПЭ в карту КПЭ учитывается при оценке выполнения КПЭ за год и влияет на размер годовой премии по КПЭ.

3.3.4.2. Высокая личная ПСР-активность (25 % и более в соответствии с таблицей 2) является:

основанием для увеличения оценки КПЭ «Оценка руководителя» в пределах установленных лимитов на оценку данного КПЭ и соответствующего увеличения годовой премии по КПЭ;

основанием для повышения оценки в рамках процедуры ежегодной оценки РЕКОРД и соответствующего повышения ИСН работника;

условием включения в управленческий кадровый резерв.

3.3.4.3. Высокая командная ПСР-активность (50 % и более в соответствии с таблицей 2) является критерием для:

составления ежегодного рейтинга организаций на уровне дивизиона и Корпорации;

участия в номинации «Лучшее ПСР-предприятие» в программе Человек Года Росатома.

3.3.4.4. Руководителям среднего звена за принятые и реализованные ППУ может выплачиваться разовая премия за ПСР.

3.4. Линейные руководители, рабочие, специалисты и другие служащие (п. 3.1.4 настоящих Методических рекомендаций).

3.4.1. Высокой ПСР-активностью линейных руководителей, рабочих, специалистов и других служащих является оценка 70 % и более по всем критериям, приведенным в таблице 3. Оценка ПСР-активности определяется как сумма произведений коэффициентов оценки критериев и их удельного веса.

Таблица 3.

| Критерий ПСР-активности  | Правила расчета коэффициента оценки критерия (К)  | Удельный вес |
|--|---|--------------|
| Личная ПСР-активность – 100 %  |   |              |
| Оценка по результатам ПСР-блока РЕКОРД / оценка личной вовлеченности | Оценка по результатам ПСР-блока РЕКОРД / оценка личной вовлеченности:<br>менее 1 – К=0<br>1 – К=0,5<br>1,5 – К=0,75<br>2 и более – К=1,0  | 30 %         |
| Количество личных ППУ, принятых для реализации                       | К = количество ППУ x нормативный множитель, но не более 2,0,<br>где<br>нормативный множитель устанавливается УК в диапазоне:<br>от 0,125 – при норме 8 ППУ;<br>до 0,5 (при норме 2 ППУ) | 35 %         |
| Участие в реализованных ПСР-проектах                                 | К = кол-во ПСР-проектов x 0,5,<br>но не более 2,0   | 35           |

3.4.2. Линейные руководители, рабочие, специалисты и другие служащие получают следующие дополнительные возможности в рамках внедрения ПСР в организации:

коммуникация целей и результатов отрасли / дивизиона / организации со стороны руководства структурного подразделения и организации;

право получать объяснения важности определенной деятельности в рамках ПСР;

обучение на рабочем месте и в Корпоративной академии Росатома и консультативная поддержка со стороны ПСР-офиса организации;

выделенное время в рамках нормальной продолжительности рабочего дня для проработки и реализации ППУ, ПСР-проектов;

возможность привлечения ПСР-бригад и использования ПСР-мастерских для реализации ППУ.

3.4.3. Высокая ПСР-активность линейных руководителей, рабочих, специалистов и других служащих, а также отдельные критерии их ПСР-активности учитываются в следующих процедурах оценки и вознаграждения:

3.4.3.1. Высокая личная ПСР-активность (70 % и более в соответствии с таблицей 3) является:

основанием для увеличения оценки КПЭ «Оценка руководителя» в пределах установленных лимитов на оценку данного КПЭ и соответствующего увеличения годовой премии по КПЭ;

основанием для повышения оценки в рамках процедуры ежегодной оценки РЕКОРД и оценки профессионального статуса и соответствующего повышения ИСН работника;

условием включения в управленческий кадровый резерв;

критерием оценки в рамках конкурсов среди наиболее ПСР-активных работников;

основанием для предоставления права на визуальное выделение ПСР-активных работников: ПСР-специальная одежда, значки и т.п.

3.4.3.2. Линейным руководителям, рабочим, специалистам и другим служащим за принятые и реализованные ППУ может выплачиваться разовая премия за ПСР в соответствии с п. 3.6 настоящих Методических рекомендаций.

3.5. В целях нематериальной мотивации работников на предложение и реализацию идей рекомендуется организация и проведение ПСР-конкурса в организации. Рекомендуемые номинации конкурса:

«Самое активное подразделение»;

«Самый активный работник»;

«Лучшее предложение».

3.5.1. Периодичность проведения конкурсов – не реже 1 раза в год. Награждение победителей памятными подарками осуществляет руководитель организации отрасли. Победители конкурса на уровне организации Корпорации в дальнейшем с учетом их пожеланий и на основе номинирования со стороны руководства организации отрасли участвуют в отраслевых конкурсах, таких как:

«Человек года Росатома», проводимый в соответствии с приказом Корпорации от 16.12.2014 № 1/1225-П;

Ежегодный конкурс предложений по улучшениям и проектов по реализации производственной системы «Росатом», проводимый в соответствии с приказом Корпорации от 01.10.2013 № 1/1054-П.

3.5.2. Для победителей в номинациях конкурса организуется неформальное общение с руководителем организации отрасли.

3.5.3. За наиболее значительные реализованные идеи работникам могут вручаться награды организации отрасли или отраслевые награды в соответствии с Единой отраслевой наградной политикой Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, утвержденной приказом Корпорации от 14.02.2013 № 1/144-П.

3.6. За предложение и реализацию ППУ работникам организаций Корпорации, указанным в пп. 3.1.3 и 3.1.4 настоящих Методических рекомендаций, может выплачиваться разовая премия за ПСР.

3.6.1. Подведение итогов по количеству принятых ППУ для целей премирования производится ежемесячно. Работникам, сделавшим данные ППУ, выплачивается премия в размере до 1 000 рублей. Рекомендуется дифференцировать размеры премий в зависимости от значимости и категории ППУ.

3.6.2. Сумма премии за принятые к реализации ППУ распределяется между работниками, являющимися авторами предложений. Решение о распределении суммы премии за принятые к реализации ППУ принимается руководителем крупного подразделения по направлению предложенного ППУ.

3.6.3. За реализованные ППУ без прямого экономического эффекта работникам, реализовавшим данное ППУ, а также работникам, участвовавшим в

сопровождении (технологическом, конструкторском, методологическом и т.п.) внедрения ППУ выплачивается премия в размере до 1 000 рублей. Рекомендуется дифференцировать размеры премий в зависимости от значимости и категории ППУ.

3.6.4. За реализованные ППУ, в результате которых организация отрасли получила подтвержденный экономический эффект, работникам, предложившим и реализовавшим данные ППУ, а также работникам, участвовавшим в сопровождении (технологическом, конструкторском, методологическом и т.п.) выплачивается премия, размер которой зависит от суммы годового экономического эффекта.

3.6.5. Максимальный размер премии – 10% от годового эффекта. Конкретная сумма премирования работников устанавливается с учетом наличия средств фонда оплаты, направляемого на премирование за выполнение особо важных заданий. Сумма премии за одно реализованное ППУ не может превышать 600 тыс. руб.

3.6.6. Рекомендуемый размер вознаграждения за использование внедренных ППУ, имеющих экономический эффект:

| Сумма годового экономического эффекта | Вознаграждение за использование внедрённых 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.  |

3.6.7. Решение о выплате премии от экономического эффекта реализованного ППУ принимается руководителем организации или иным уполномоченным лицом после получения эффекта от использования ППУ в течение года.

3.6.8. Если ППУ используется менее года, и в течение этого периода получен полный экономический эффект от внедрения, то расчёт размера премии и выплата производится после фактического окончания срока использования ППУ.

3.6.9. Сумма премии от экономического эффекта от внедрения ППУ распределяется между работниками, являющимся авторами предложений, а также работниками, участвующим во внедрении и сопровождении (технологическом, конструкторском, методологическом и т.п.) реализации ППУ. Решение о распределении суммы премии принимает руководитель структурного подразделения по направлению реализованного ППУ.

3.6.10. В случае если в организации отрасли на момент утверждения настоящих Методических рекомендаций действуют иные правила премирования за принятые и реализованные ППУ, организация отрасли вправе использовать

такие правила до 31.12.2015. Возможность использования действующих правил организации после 01.01.2016 будет определяться с учетом итогов внедрения ПСР в данной организации отрасли в 2015 году.

#### **4. Нормативные ссылки**

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Единые отраслевые методические рекомендации по формированию систем оплаты труда в организациях Госкорпорации «Росатом» на основе Единой унифицированной системы оплаты труда, утвержденные приказом Корпорации от 30.04.2015 № 1/439-П.

#### **5. Порядок внесения изменений**

В целях поддержания актуальности методических рекомендаций в них могут вноситься изменения в следующих случаях:

при издании нормативных правовых актов, требующих внесения соответствующих изменений;

при издании или изменении локальных нормативных актов Корпорации по деятельности, относящейся к настоящим Методическим рекомендациям, требующих внесения соответствующих изменений.

Инициатором и координатором работ по изменению Методических рекомендаций является ДКП.

Изменения в Методические рекомендации проходят процедуру согласования в установленном порядке и вводятся в действие приказом Корпорации.