

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ОАО «ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ НИЖНИЙ НОВГОРОД»**

Нижний Новгород

ОГЛАВЛЕНИЕ

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА	4
3. ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА	4
4. ПРЕМИРОВАНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ в 1 квартале, 1 полугодии, за 9 месяцев.....	5
5. ГОДОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ	6
6. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА.....	7
7. КОМИССИЯ ПО МОТИВАЦИИ.....	8

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термин	Определение
Группа ДЗО	Совокупность ДЗО ОАО «Газпром газораспределение», объединенных в группы согласно Методике разделения ДЗО на группы для ранжирования по КПЭ
Итоговый ранг	Сумма баллов, полученных в результате ранжирования КПЭ ДЗО, определяющая место ДЗО в группе за отчетный период
Интегральный показатель	Показатель, выраженный в условных единицах и характеризующий сложность управления газораспределительной системой, эксплуатируемой ДЗО. Интегральный показатель рассчитывается в соответствии с Методикой разделения ДЗО на группы для ранжирования по КПЭ
Ключевые показатели эффективности	Показатели (преимущественно удельные и относительные), которые являются основанием для оценки эффективности деятельности объектов мониторинга
Место ДЗО в группе	Место, присвоенное ДЗО в результате ранжирования внутри группы по итогам отчетного периода. Порядок присвоения мест определен Положением о Системе КПЭ
Мотивация	Совокупность мер, направленных на побуждение работника к наиболее эффективному выполнению деятельности
Персональная надбавка	Стимулирующая надбавка к должностному окладу
Ранжирование	Процесс оценки КПЭ ДЗО методом выстраивания показателей от наилучшего к наихудшему, присвоения баллов и расчетов итогового ранга ДЗО
Система КПЭ	Основной инструмент мониторинга эффективности Группы Газпром газораспределение, предназначенный для комплексной оценки эффективности деятельности объектов мониторинга
Комиссия по мотивации	Комиссия, сформированная приказом ОАО «Газпром газораспределение» для подготовки заключений о достижении значений КПЭ ДЗО

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

Обозначение, сокращение	Определение
БДР	Бюджет доходов и расходов
ГРО	Газораспределительные организации
ДЗО	Дочерние и зависимые общества
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
ФОТ	Фонд оплаты труда

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее Положение о Системе мотивации и материального стимулирования генерального директора ОАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» (далее – Система) вводится с целью установления взаимосвязи получаемого генеральным директором ОАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» (далее – Общество) вознаграждения и Системы Ключевых показателей эффективности, введенной в действие приказом ОАО «Газпром газораспределение» № 63 от 18.02.2014.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие Положения распространяется на Общество.

1.2. Положение предусматривает:

- виды премирования;
- условия премирования;
- показатели премирования;
- порядок расчета премий.

1.3. Источником выплат по материальному стимулированию генерального директора Общества являются средства ФОТ, включенные в состав утвержденного на соответствующий период Бюджета доходов и расходов Общества.

1.4. Ввод в действие и порядок применения:

1.4.1. Положение утверждается и вводится в действие решением Совета директоров Общества по согласованию с ОАО «Газпром газораспределение»;

1.4.2. подготовка предложений о внесении изменений в Положение осуществляется Обществом по согласованию с ОАО «Газпром газораспределение»;

1.4.3. внесение изменений в Положение осуществляется решением Совета директоров Общества по согласованию с ОАО «Газпром газораспределение».

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

2.1. Целью Системы является повышение эффективности управления производством, имуществом и финансами Общества.

2.2. Основными задачами Системы являются:

- приведение оплаты труда генерального директора Общества в соответствие с объективными результатами деятельности Общества в отчетном периоде;
- повышение качества предоставляемых Обществом услуг.

3. ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

3.1. Система мотивации и материального стимулирования генерального директора Общества включает следующие виды премирования по результатам исполнения Ключевых показателей эффективности:

- премирование по итогам работы в 1 квартале, 1 полугодии, за 9 месяцев;
- премирование по итогам работы за год.

3.2. Премирование генерального директора Общества за результаты выполнения ключевых показателей эффективности осуществляется на основе ранжирования Общества внутри группы, проводимого в рамках системы КПЭ по итогам отчетных периодов (квартал и год).

3.3. Премирование генерального директора Общества осуществляется решением Совета директоров Общества.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В 1 КВАРТАЛЕ, 1 ПОЛУГОДИИ, ЗА 9 МЕСЯЦЕВ

4.1. Выполнение КПЭ по итогам работы в 1 квартале, 1 полугодии, за 9 месяцев отражает результаты управления производственной и финансовой деятельностью. Максимальный размер выплаты по итогам периода генеральному директору Общества не может превышать 1 должностного оклада с учетом персональной надбавки.

4.2. Обязательным условием премирования по результатам выполнения КПЭ за 1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев является удовлетворительное исполнение БДР за период, удовлетворительная работа по урегулированию дебиторской, кредиторской задолженности за период, удовлетворительное исполнение плана капитальных вложений за период.

4.3. Размер премии определяется по результатам выполнения КПЭ в зависимости от места Общества по итогам ранжирования в группе, к которой Общество отнесено в соответствии с действующим Положением о Системе КПЭ ОАО «Газпром газораспределение» и предусмотренной им Методикой разделения ДЗО на группы для ранжирования по КПЭ:

Место Общества в группе*	Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу с учетом персональной надбавки), W	Корректирующий показатель, K	Размер вознаграждения
От 1 до $\frac{n}{2}$ включительно	1	$K = 1$	$W \times K \times$ должностной оклад (с учетом персональной надбавки)
От $\frac{n}{2}$ до $n - \frac{n}{4}$ включительно	1	$K = 0,75$	
От $n - \frac{n}{4}$ до $n - 1$	1	$K = 0,5$	

Место Общества в группе*	Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу с учетом персональной надбавки), W	Корректирующий показатель, K	Размер вознаграждения
n	1	$K = 0$	

*округление при расчетах производится по общему математическому правилу,

где

n – количество мест в группе, занятых ДЗО по итогам ранжирования по КПЭ.

При присвоении Обществу последнего места в группе корректирующий показатель устанавливается со значением $K=0$.

4.4. Полученная по итогам расчета величина премии может быть уменьшена решением Совета директоров Общества в случае применения дисциплинарного взыскания к генеральному директору Общества, невыполнения поручений Совета директоров, других аналогичных случаях.

5. ГОДОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Выполнение КПЭ по итогам года отражает результаты управления производственной и экономической деятельностью. Максимальный размер выплаты премии генеральному директору Общества не может превышать по итогам периода 4 должностных окладов с учетом персональной надбавки.

5.2. Обязательным условием премирования по результатам выполнения КПЭ за год является удовлетворительное исполнение БДР за период, удовлетворительная работа по урегулированию дебиторской, кредиторской задолженности за период, удовлетворительное исполнение плана капитальных вложений за период.

5.3. Размер годовой премии определяется по результатам выполнения КПЭ в зависимости от места Общества по итогам ранжирования в группе, к которой Общество отнесено в соответствии с утвержденным Положением о Системе КПЭ ОАО «Газпром газораспределение» и предусмотренной им Методикой разделения ДЗО на группы для ранжирования по КПЭ:

Место Общества в группе *	Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу с учетом персональной надбавки), W	Корректирующий показатель, K	Размер вознаграждения
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------	-----------------------

Место Общества в группе *	Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу с учетом персональной надбавки), W	Корректирующий показатель, K	Размер вознаграждения
От 1 до $\frac{n}{2}$ включительно	4	$K = 1$	$W \times K \times$ должностной оклад (с учетом персональной надбавки)
От $\frac{n}{2}$ до $n - \frac{n}{4}$ включительно	4	$K = 0,75$	
От $n - \frac{n}{4}$ до $n - 1$	4	$K = 0,5$	
n	4	$K = 0$	

*округление при расчетах производится по общему математическому правилу,

где

n – количество мест в группе, занятых ДЗО по итогам ранжирования по КПЭ.

При присвоении Обществу последнего места в группе корректирующий показатель устанавливается со значением $K=0$.

5.4. Полученная по итогам расчета величина премии может быть уменьшена Советом директоров Общества в случае применения дисциплинарного взыскания к генеральному директору Общества, невыполнения поручений Совета директоров, других аналогичных случаях.

6. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

6.1. Оценка эффективности деятельности генерального директора Общества осуществляется по итогам каждого отчетного периода.

6.2. В случае, если Общество заняло последнее место в группе по итогам ранжирования ДЗО за отчетный период, генеральным директором Общества представляется подробная пояснительная записка. Записка должна содержать анализ причин, которые привели к формированию в отчетном периоде соответствующих значений КПЭ, а также план мероприятий по изменению положения Общества в группе по результатам ранжирования по итогам следующего отчетного периода.

6.3. Представленные пояснения направляются на рассмотрение в Комиссию по мотивации.

6.4. Если по итогам ранжирования ДЗО в группе, к которой было отнесено Общество, сформированы только первое и второе место, и Общество заняло второе место, действие п. 6.2. распространяется на него только в случае отсутствия положительной динамики по КПЭ в сравнении с аналогичным периодом прошлого года. Занявшим последнее место (в том числе для целей п. 6.5 и при принятии решения о размере премирования генерального директора) Общество в этом случае считается только в случае отсутствия такой положительной динамики.

6.5. В случае, если Общество в течение четырех отчетных периодов подряд занимает последнее место в группе по итогам ранжирования, в повестку дня заседания Совета директоров возможно включение вопроса о досрочном прекращении полномочий генерального директора Общества.

6.6. В случае перехода Общества в группу с более высокими значениями интегрального показателя и присвоения ему в первом отчетном периоде после перехода последнего места по итогам ранжирования дополнительно оценивается динамика КПЭ в сравнении с аналогичным периодом прошлого года. При наличии положительной динамики действие пп. 6.2. и 6.5. на Общество в указанном периоде не распространяется.

6.7. В случае увольнения (приема на работу) генерального директора Общества до окончания отчетного периода (1 квартала, 1 полугодия, 9 месяцев, года) Советом директоров Общества может быть принято решение о премировании за период пропорционально отработанному времени.

Принятие решения о премировании за год в этом случае возможно только при условии, что за все полностью отработанные в течение этого года периоды генеральный директор Общества был премирован решением Совета директоров.