



УТВЕРЖДЕНО:

Решением Совета директоров
ПАО ГК «ТНС энерго» «28» марта 2016 года
(Протокол № 6/н от «29» марта 2016 года)

Председатель Совета директоров
ПАО ГК «ТНС энерго»

_____ Рубанов А.И.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании Заместителей Генерального директора – Управляющих директоров ПАО ГК «ТНС энерго»

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА	3
3. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ В СЛУЧАЕ НАГРАЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И ОТРАСЛЕВЫМИ НАГРАДАМИ, ПРЕМИРОВАНИЕ К ЮБИЛЕЙНОЙ ДАТЕ.....	4
4. ПРЕМИРОВАНИЕ УПРАВЛЯЮЩЕГО ДИРЕКТОРА ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ.....	4
5. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ОСОБО ВАЖНЫХ ЗАДАНИЙ (РАБОТ).....	8
6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА, ПРЕМИЙ И ИНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	8

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение, являющееся неотъемлемой частью трудового договора с Заместителем Генерального директора - Управляющим директором¹ (далее по тексту Управляющий директор), принятое в соответствии с действующим законодательством об акционерных обществах, трудовым законодательством, Уставом и внутренними документами ПАО ГК «ТНС энерго» (далее по тексту Общество), регулирует вопросы материального стимулирования Управляющего директора, в том числе устанавливает:

- порядок определения, утверждения и изменения размера должностного оклада Управляющего директора;
- порядок премирования;
- порядок выплаты должностного оклада, премий;
- порядок принятия решений, направленных на реализацию настоящего Положения.

1.2. Настоящее Положение применяется в отношении Управляющего директора, с которым Общество заключило трудовой договор, в течение всего периода действия трудового договора и направлено на стимулирование:

- повышения эффективности деятельности Энергосбытовой компании (далее по тексту ЭСК), управление которой осуществляет Управляющий директор на основании выданной Обществом доверенности;
- эффективного управления имуществом и финансами ЭСК, извлечения максимальной прибыли, сохранения и укрепления положения ЭСК на рынке;
- обеспечения надежности производственной деятельности ЭСК.

1.3. Стороны, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации однозначно понимают, что все обязательства Работодателя по отношению к Работнику в части оплаты труда и материального стимулирования регулируются исключительно в рамках настоящего Положения.

1.4. Положение применяется также в полном объеме (является неотъемлемым приложением к трудовому договору) для регулирования отношений с лицом, исполняющим обязанности Управляющего директора, в случае принятия соответствующего решения в порядке и на условиях, предусмотренных Уставом Общества.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

2.1. Размер должностного оклада Управляющего директора определяется Генеральным директором Общества в соответствии с требованиями законодательства и внутренних нормативных документов Общества; утверждается путем подписания Трудового договора, содержащего, в том числе, сведения о размере должностного оклада Управляющего директора.

2.2. Изменения размера должностного оклада возможны по результатам согласования размера нового должностного оклада между сторонами Трудового договора. Новый оклад Управляющего директора подлежит применению с момента его утверждения соответствующим дополнительным соглашением к Трудовому договору.

¹ Настоящее Положение распространяется также на Заместителя Генерального директора – Исполнительного директора

3. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ В СЛУЧАЕ НАГРАЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И ОТРАСЛЕВЫМИ НАГРАДАМИ, ПРЕМИРОВАНИЕ К ЮБИЛЕЙНОЙ ДАТЕ

3.1. В случае награждения Управляющего директора государственными наградами ему выплачивается единовременная премия в следующих размерах:

3.1.1. При награждении государственным орденом — в размере до двух должностных окладов.

3.1.2. При награждении государственной медалью — в размере до одного должностного оклада.

3.2. В случае награждения Управляющего директора отраслевыми наградами ему может быть выплачена единовременная премия в размере, определенном Генеральным директором.

3.3. По решению Генерального директора Управляющему директору может быть выплачена единовременная премия к юбилейной дате в размере не более 1 должностного оклада.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ УПРАВЛЯЮЩЕГО ДИРЕКТОРА ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

4.1. Премирование Управляющего директора по результатам работы осуществляется с учетом трудового вклада Управляющего директора в достижение основных показателей ЭСК за отчетные периоды (1 квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев).

4.2. Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности включает в себя следующие виды премий:

- премия по итогам квартала в размере до 1 месячного должностного оклада²;
- премия по итогам года определяется в количестве условных годовых заработков (далее – годовых заработков), с учетом объема реализации электроэнергии и мощности на розничном рынке электроэнергии в отчетном году, зависит от выполнения годовых КПЭ.

4.3. Размер **квартального премирования** определяется степенью выполнения квартальных ключевых показателей эффективности (далее по тексту КПЭ) (таблица 1)³:

Таблица 1

Наименование КПЭ	Базовый размер премирования по показателю, W_j	Корректирующий показатель, K_i	Условие применения Корректирующего показателя K_i	Размер премирования
1. Уровень реализации в периоде, % (по группам потребителей):				

² Здесь и далее должностной оклад принимается с учетом районного коэффициента и северных надбавок

³ Если Советом директоров ЭСК утверждены значения КПЭ по перечню, отличному от приведенного в Таблице 1, оценка выполнения КПЭ в целях квартального премирования производится по перечню, утвержденному Советом директоров. Порядок расчета значений КПЭ, а также величин W_j и K_i для каждого КПЭ утверждается Генеральным директором Общества в составе расчета квартальной премии. При этом сумма W_j не может превышать 1.

Наименование КПЭ	Базовый размер премирования по показателю, W_J	Корректирующий показатель, K_i	Условие применения Корректирующего показателя K_i	Размер премирования
1.1. Электроэнергия, приобретаемая в целях компенсации потерь	0,2	$K_{\text{пот}} = 1$	$УР_{\text{потф}} \geq УР_{\text{потп}}$	$W_{\text{пот}} * K_{\text{пот}} * \text{должностной оклад}$
		$0,1 \leq K_{\text{пот}} \leq 1$	$УР_{\text{потф}} < УР_{\text{потп}}$ Признание планового значения КПЭ частично выполненным	
		$K_{\text{пот}} = 0$	$УР_{\text{потф}} < УР_{\text{потп}}$	
1.2. Население и приравненные к нему категории потребителей	0,2	$K_{\text{нас}} = 1$	$УР_{\text{насф}} \geq УР_{\text{насп}}$	$W_{\text{нас}} * K_{\text{нас}} * \text{должностной оклад}$
		$0,1 \leq K_{\text{нас}} \leq 1$	$УР_{\text{насф}} < УР_{\text{насп}}$ Признание планового значения КПЭ частично выполненным	
		$K_{\text{нас}} = 0$	$УР_{\text{насф}} < УР_{\text{насп}}$	
1.3. Прочие потребители	0,2	$K_{\text{проч}} = 1$	$УР_{\text{прочф}} \geq УР_{\text{прочп}}$	$W_{\text{проч}} * K_{\text{проч}} * \text{должностной оклад}$
		$0,1 \leq K_{\text{проч}} \leq 1$	$УР_{\text{прочф}} < УР_{\text{прочп}}$ Признание планового значения КПЭ частично выполненным	
		$K_{\text{проч}} = 0$	$УР_{\text{прочф}} < УР_{\text{прочп}}$	
2. Чистая прибыль	0,2	$K_{\text{приб}} = 1$	$ЧП_{\text{ф}} \geq ЧП_{\text{п}}$	$W_{\text{приб}} * K_{\text{приб}} * \text{должностной оклад}$
		$K_{\text{приб}} = 0$	$ЧП_{\text{ф}} < ЧП_{\text{п}}$	
3. Взыскание пеней (сальдировано)	0,2	$K_{\text{пен}} = 1$	$\text{Пени}_{\text{пол}} - \text{Пени}_{\text{упл}} \geq \text{Пени}_{\text{пл}}$	$W_{\text{пен}} * K_{\text{пен}} * \text{должностной оклад}$
		$0,1 \leq K_{\text{пен}} \leq 0,5$	$\text{Пени}_{\text{пол}} - \text{Пени}_{\text{упл}} < \text{Пени}_{\text{пл}}$ Признание планового значения КПЭ частично выполненным	
		$K_{\text{пен}} = 0$	$\text{Пени}_{\text{пол}} - \text{Пени}_{\text{упл}} < \text{Пени}_{\text{пл}}$	

где:

W_J - базовый размер премирования по показателю в долях должностного оклада;

J – индекс, обозначающий базовый размер премии, соответствующий конкретному КПЭ (с учетом групп потребителей по КПЭ «Уровень реализации в периоде, %»);

$УР_{\text{потф}}$ – фактическое значение КПЭ «Уровень реализации в периоде, %» по группе «Электроэнергия, приобретаемая в целях компенсации потерь»;

$УР_{\text{потп}}$ – плановое значение КПЭ «Уровень реализации в периоде, %» по группе «Электроэнергия, приобретаемая в целях компенсации потерь»;

$УР_{\text{насф}}$ – фактическое значение КПЭ «Уровень реализации в периоде, %» по группе «Население и приравненные к нему категории потребителей»;

$УР_{\text{насп}}$ – плановое значение КПЭ «Уровень реализации в периоде, %» по группе «Население и приравненные к нему категории потребителей»;

$УР_{\text{прочф}}$ – фактическое значение КПЭ «Уровень реализации в периоде, %» по группе «Прочие потребители»;

$УР_{\text{прочп}}$ – плановое значение КПЭ «Уровень реализации в периоде, %» по группе «Прочие потребители»;

ЧП_ф – фактическое значение чистой прибыли (убытка);

ЧП_п – плановое значение чистой прибыли (убытка);

Пени_{пол} – фактическое значение пеней, взысканных ЭСК с потребителей за нарушение обязательств по оплате электрической энергии (мощности) и с электросетевых компаний за нарушение обязательств по компенсации потерь в электрических сетях в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2015 №307-ФЗ и статьей 395 ГК РФ;

Пени_{упл} – фактическое значение пеней, уплаченных ЭСК за нарушение обязательств по оплате услуг по передаче электрической энергии (мощности) в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2015 №307-ФЗ и статьей 395 ГК РФ;

Пени_{пл} – плановое значение КПЭ «Взыскание пеней (сальдировано)» - сальдо между полученными и уплаченными ЭСК пенями в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2015 №307-ФЗ и статьей 395 ГК РФ.

4.3.1. «Уровень реализации в периоде, %» по i-ой группе (OP_i) рассчитывается по формуле:

$$OP_i = R_i / N_i * 100\%,$$

где:

i – индекс-обозначение группы потребителей;

R_i – сумма реализации электроэнергии и мощности i-ой группе потребителей включая НДС за отчётный период, нарастающим итогом с начала года;

N_i – сумма начислений от продажи электроэнергии и мощности i-ой группе потребителей включая НДС за отчётный период нарастающим итогом с начала года;

Сумма реализации электроэнергии и мощности i-ой группе потребителей за отчётный период R_i рассчитывается по формуле:

$$R_i = O_i + A_{-i} - A_{+i},$$

где:

O_i – сумма поступлений в отчётном периоде денежных средств в счёт оплаты электроэнергии и мощности, включая неденежные расчеты, нарастающим итогом с начала года;

A_{-i} – сумма авансов в счёт оплаты электроэнергии и мощности отчётного периода, пришедших до отчётного периода и не учтённых в реализации прошедших периодов;

A_{+i} – сумма авансов, пришедших в отчётном периоде в счёт оплаты потребления электроэнергии и мощности в будущих периодах.

Показатели O_i, A_{-i}, A_{+i} рассчитываются по i-ой группе потребителей.

4.3.2. Значение корректирующего показателя K_i в случае признания КПЭ частично выполненным утверждается решением Генерального директора в пределах значений, определенных в таблице 1.

4.3.3. Показатель «Уровень реализации в периоде» измеряется в процентах с одним знаком после запятой, округляемым по математическим правилам.

4.3.4. Показатель «Чистая прибыль» определяется как значение чистой прибыли (убытка) по данным бухгалтерской отчетности (строка 2400 формы №2 «Отчет о финансовых результатах») на отчётную дату нарастающим итогом с начала отчетного года в тыс. руб.

4.3.5. Показатель «Взыскание пеней (сальдировано)» определяется как сальдо показателей «Пени_{пол}» и «Пени_{упл}».

Показатель «Пени_{пол}» определяется как сумма средств, поступивших в оплату пеней в отчётном периоде нарастающим итогом с начала отчетного года в рублях.

Показатель «Пени_{упл}» определяется как сумма средств, направленных на оплату пеней в отчётном периоде нарастающим итогом с начала отчетного года в рублях.

4.3.6. Значение корректирующего показателя K_{пен} в случае признания КПЭ частично выполненным утверждается решением Генерального директора в пределах значений, определенных в таблице 1.

4.4. Квартальная премия, определяемая по КПЭ, указанным в таблице 1, рассчитывается по каждому из показателей отдельно и определяется как сумма показателей по формуле: W_{пот} *

$K_{пот} * \text{должностной оклад} + W_{нас} * K_{нас} * \text{должностной оклад} + W_{проч} * K_{проч} * \text{должностной оклад} + W_{приб} * K_{приб} * \text{должностной оклад} + W_{пен} * K_{пен} * \text{должностной оклад}$.

4.5. Расчет квартальной премии производится пропорционально времени, отработанному в должности за отчетный период.

4.6. Плановые значения КПЭ и отчеты о выполнении КПЭ утверждаются Советом директоров ЭСК.

4.7. Обязательным условием **годового премирования** является наличие чистой прибыли ЭСК по итогам года, определяемой по данным годовой бухгалтерской отчетности (строка 2400 формы №2 «Отчет о финансовых результатах»).

4.8. Размер премии по итогам года рассчитывается по формуле:

$$P = G * K_{пр},$$

где:

P – сумма премии по итогам года в рублях;

G – годовой заработок Управляющего директора в рублях, определяемый в целях настоящего Положения по формуле:

$$G = O * m * 4/3,$$

где:

O – должностной оклад Управляющего директора по состоянию на декабрь отчетного года или на последний месяц работы в должности Управляющего директора;

m – количество месяцев, отработанных в должности Управляющего директора ЭСК. В случае неполного месяца работы период работы за этот месяц учитывается пропорционально отработанным дням.

4/3 - коэффициент, учитывающий квартальное премирование.

$K_{пр}$ – коэффициент премирования, равный максимальному количеству годовых заработков. Величина $K_{пр}$ зависит от объема реализации ЭСК электроэнергии и мощности на розничном рынке электроэнергии в году, за который осуществляется премирование (Приложение 1).

4.9. Величина $K_{пр}$ может быть уменьшена по решению Генерального директора Общества в следующих случаях:

- 4.9.1. невыполнение ключевых показателей эффективности по итогам года;
- 4.9.2. ненадлежащее исполнение Управляющим директором условий Трудового договора;
- 4.9.3. несвоевременное или некачественное исполнение решений Совета директоров Общества и ЭСК;
- 4.9.4. несвоевременное или некачественное исполнение поручений Генерального директора;
- 4.9.5. низкая эффективность претензионно-исковой работы;
- 4.9.6. низкая эффективность работы с различными категориями потребителей;
- 4.9.7. наличие неурегулированных разногласий с сетевыми организациями за услуги по передаче и/или компенсации потерь;
- 4.9.8. снижение клиентской базы в связи с переходом потребителей на обслуживание в другие сбытовые компании;
- 4.9.9. увеличение кратности (оборачиваемости) дебиторской задолженности по категориям потребителей;
- 4.9.10. отсутствие актов соответствия АИИС КУЭ в сечениях коммерческого учета, повлекшее применение штрафных санкций в соответствии с «Положением о применении санкций на оптовом рынке электроэнергии и мощности» (Приложение №21 к Договору о присоединении к торговой системе;
- 4.9.11. невыполнение ЭСК промежуточных (квартальных) предельных значений показателей финансового состояния гарантирующего поставщика, определенных «Основными положениями функционирования розничных рынков

электроэнергии», утвержденных Постановлением Правительства РФ от 04 мая 2012 г. № 442» в течение отчетного года;

- 4.9.12. наличие более чем 1 факта невыполнения квартальных КПЭ ЭСК;
- 4.9.13. невыполнение отдельных показателей бизнес-плана ЭСК;
- 4.9.14. выявление фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности ЭСК, удостоверенных актами проверок ревизионной комиссии или внешнего аудитора;
- 4.9.15. невыполнение локальных нормативных актов Общества;
- 4.9.16. нарушение правил внутреннего распорядка Общества, трудовой дисциплины;
- 4.9.17. наличие дисциплинарных взысканий;
- 4.9.18. другие основания.

Величины снижения $k_{пр}$ применяются в соответствии с Приложением 2 к Положению.

5. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ОСОБО ВАЖНЫХ ЗАДАНИЙ (РАБОТ)

5.1. Генеральный директор Общества вправе премировать управляющего директора за выполнение особо важных заданий (работ).

5.2. Особо важными считаются задания (работы), к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Общества и/или ЭСК.

5.3. К особо важным заданиям (работам) могут быть отнесены следующие работы:

- 5.3.1. Организация эффективной ликвидации аварийных ситуаций в регионе деятельности ЭСК, возникших в результате чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (в том числе природно-климатических катастроф, возникших вследствие землетрясений, ураганов, наводнений, низких температур и т.д.).
- 5.3.2. Выполнение работ или организация мероприятий, имеющих особую значимость для Общества и/или ЭСК.
- 5.3.3. Достижение значительных положительных результатов при выполнении работ, мероприятий по защите интересов Общества и/или ЭСК.
- 5.3.4. Организация работ, в результате которых были достигнуты высокие результаты по увеличению энергоэффективности и финансовой устойчивости Общества и/или ЭСК.

5.4. Размер вознаграждения устанавливается в зависимости от сложности и характера особо важного задания (работы), достигнутого результата и экономической эффективности. Общая сумма премий за выполнение особо важных заданий, выплаченных в течение года, не может превышать 3 годовых заработков.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА, ПРЕМИЙ И ИНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Должностной оклад рассчитывается на основании раздела 2 настоящего Положения и выплачивается Управляющему директору в сроки выплаты заработной платы, установленные в Обществе.

6.2. Премии рассчитываются на основании настоящего Положения и выплачиваются в сроки, определенные приказами о премировании.

6.3. Решение о выплате Управляющему директору премии (квартальной, годовой, единовременной за выполнение особо важных заданий и единовременной в случае награждения государственными и отраслевыми наградами, к юбилейной дате) оформляется приказом Генерального директора Общества, либо иного лица, уполномоченного на то Генеральным директором Общества.

6.4. Управляющий директор представляет в соответствующее подразделение Общества отчет о проделанной работе с указанием эффективности своей деятельности по исполнению основных экономических показателей в сроки:

- для премирования по итогам I-III кварталов - не позднее 45 дней с момента окончания отчетного периода;
- для премирования по итогам IV квартала и годового премирования – не позднее 105 дней с момента окончания отчетного периода.

6.5. Соответствующее подразделение Общества после представления Управляющим директором указанного отчета подтверждает обоснованность представленного отчета, рассчитывает размер премирования по итогам квартала и/или года в соответствии с разделом 4 Положения и представляет Генеральному директору Общества либо иному лицу, уполномоченному на то Генеральным директором Общества, указанный расчет с приложением документов (в том числе, бухгалтерской отчетности и актов проверок ревизионной комиссии или внешнего аудитора), подтверждающих выполнение или невыполнение показателей в сроки:

- не позднее 65 дней с момента окончания отчетного квартала для премирования по итогам I-III кварталов;
- не позднее 125 дней для премирования по итогам IV квартала и годового премирования.

Генеральный директор Общества либо иное лицо, уполномоченное на то Генеральным директором Общества, в срок не позднее 15 дней после представления указанного расчета письменно утверждает размер премии Управляющего директора.

В случае несогласия с представленным расчетом Генеральный директор Общества либо иное лицо, уполномоченное на то Генеральным директором Общества, вправе внести в него изменения в сторону снижения с указанием причин внесения таких изменений.

6.6. Расчет премии Управляющего директора, утвержденный Генеральным директором Общества, является основанием для ее выплаты. Выплата премии по итогам года производится после утверждения Годовым общим собранием акционеров годового отчета о деятельности ЭСК за отчетный год.

6.6. Управляющий директор несет ответственность за достоверность расчетов, на основании которых была произведена выплата премий.

6.7. По решению Генерального директора Общества с учетом прогнозных данных и результатов за предыдущие отчетные периоды (кварталы) годовое премирование может частично выплачиваться Управляющему директору до истечения отчетного года (авансовое премирование).

При этом размер выплаты годового премирования, определенный в соответствии с разделом 4 Положения, должен быть скорректирован с учетом ранее выплаченных Управляющему директору авансовых премий.