

**Акционерное общество «Российский концерн по производству
электрической и тепловой энергии на атомных станциях»
(АО «Концерн Росэнергоатом»)**

**Филиал АО «Концерн Росэнергоатом»
«Ленинградская атомная станция» (Ленинградская АЭС)**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 В.И. Перегуда
« 22 » июня 2021

**Положение о системе мотивации персонала Ленинградской АЭС
в области культуры безопасности
(в рамках действия ЕУСОТ)**

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Система нематериального стимулирования персонала за приверженность культуре безопасности	5
3. Система материального стимулирования персонала за проявление высокой культуры безопасности, в рамках действующей системы ЕУСОТ	7
4. Система материального наказания персонала за нарушение культуры безопасности, в рамках действующей системы ЕУСОТ	9
5. Матрица ответственности за сбор, систематизацию и предоставление данных по применению положительной и отрицательной системы мотивации персонала в области безопасности	10
Приложение А: схема рассмотрения возможности снятия дисциплинарных взысканий с персонала (при подведении итогов деятельности за прошедший год)	14
Приложение Б: Алгоритм рассмотрения ошибочных (неправильных) действий персонала	15
Приложение В: Форма визуализации данных об эффективности применения системы мотивации персонала	16
Лист согласования	17

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящее Положение о системе мотивации персонала Ленинградской АЭС в области культуры безопасности (в рамках действия ЕУСОТ) (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности труда, мотивации работников за проявление высокой культуры безопасности и участие в работах по её совершенствованию.

1.2. Настоящее Положение определяет систему мотивации работников промышленно-производственного персонала в области культуры безопасности в соответствии с Единой унифицированной системой оплаты труда (далее – ЕУСОТ), действующей в Госкорпорации «Росатом».

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников филиала, состоящих с ним в трудовых отношениях, кроме работников санатория-профилактория «Копанское».

1.4. Для обеспечения возможности премирования персонала определены следующие поведенческие индикаторы приверженности персонала к культуре безопасности:

1.4.1. Подача предложений, направленных на повышение безопасности.

1.4.2. Своевременное сообщение о проблемах в обеспечении безопасности.

1.4.3. Представление предложений по улучшению качества работы подразделения, качества эксплуатации и ремонта оборудования.

1.4.4. Разработка новой технической документации и совершенствование действующей документации, влияющей на безопасность работы оборудования станции.

1.4.5. Своевременное сообщение (в течение рабочего дня/смены) о допущенных ошибках (неправильных действиях), о небезопасных действиях и условиях допущенных другими работниками (рассмотрение данных сообщений проводится руководителем с учетом блок-схемы, представленной в приложении Б).

1.4.6. Проведение анализа информации (опыта эксплуатации, положительных практик) и использование результатов для разработки мер, направленных на повышение культуры безопасности в подразделении, на станции.

1.4.7. Предотвращение развития нарушений в работе оборудования, систем станции и/или эффективные и безопасные действия при нарушениях нормальной эксплуатации.

1.5. Руководитель подразделения по результатам рассмотрения поведенческих индикаторов персонала, указанных в п.1.4.1÷1.4.7, определяет возможный метод материального и/или нематериального стимулирования персонала согласно разделам 2, 3 настоящего Положения. Допускается применение механизма материального стимулирования «Разовая выплата» при соответствии поведенческих индикаторов критериям предложений по улучшениям (ППУ).

1.6. Методы материального наказания персонала, указанные в разделе 4 настоящего Положения, используются при наличии поведенческих индикаторов, свидетельствующих о снижении уровня культуры безопасности:

– нарушение федеральных норм и правил в области использования атомной энергии, ПБ, ППБ, ПРБ, ОПЭ АС, ПНАЭ, ОТ, требований культуры безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;

– сокрытие информации о важных для безопасности событиях;

– сокрытие нарушений, допущенных самим работником или другими работниками;

– неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

1.7. Выполнение работником дополнительных функций в области культуры безопасности в составе станционной группы по культуре безопасности, либо в роли уполномоченного по культуре безопасности является основанием для применения к работнику мер материального и нематериального стимулирования согласно разделам 2, 3 настоящего Положения.

1.8. Для побуждения работников станции к соблюдению требований культуры безопасности, добросовестному выполнению должностных обязанностей разработана «Схема рассмотрения возможности снятия дисциплинарных взысканий с персонала (при подведении итогов деятельности за прошедший год)» (Приложение А).

2. Система нематериального стимулирования персонала за приверженность культуре безопасности

В таблице 1 представлен перечень механизмов нематериального поощрения/наказания работников станции за приверженность (не приверженность) культуре безопасности.

Таблица 1

№ п/п	Наименование механизма	Описание	Периодичность	Ответственный за организацию	Способ поощрения/взыскания
1	Кадровый потенциал	Работника включают в управленческий кадровый резерв (по результатам независимой оценки), ему представляется возможность карьерного роста		Руководитель подразделения, ОРП	Программа подготовки на вышестоящую должность, замещение вышестоящей должности
2	Благодарность	Работнику объявляется благодарность		Руководитель подразделения ОК, УИОС	Письменная благодарность (грамота), или публикация в «Вестнике ЛАЭС»
3	Личный пример	О заслугах (личном вкладе) работника широко распространяется информация	Согласно решения руководителя подразделения	Руководитель подразделения УИОС	Информация в СМИ, на локальном сайте и цеховых информационных стендах
4	Поблажки в рамках возможного	Применяется индивидуальный (приоритетный) подход к работнику при выборе поощрения		Руководитель подразделения	Приоритетное определение для сотрудника времени отпуска, даты отработок, отгулов
5	Социальные блага	Работнику представляется возможность участия в социальных мероприятиях		Руководитель подразделения, ОСР	Организация неформального отдыха: абонемент в бассейн, спортивный зал, сауну
6	Делегирование, расширение функций	При желании работника расширяются его функции, у работника появляется возможность проявить себя		Руководитель подразделения, Главный уполномоченный по КБ	Привлечение к работе экзаменационной комиссии подразделения (по вопросам КБ), привлечение к проверкам других подразделений в области КБ, включение в стационарную группу по КБ

Положение о системе мотивации персонала Ленинградской АЭС в области культуры безопасности
(в рамках действия ЕУСОТ)

№ п/п	Наименование механизма	Описание	Периодичность	Ответственный за организацию	Способ поощрения/взыскания
7	Обучение	Работнику представляется возможность расширить знания	Согласно решения руководителя подразделения	Руководитель подразделения	Возможность обучения: участие в семинарах, миссиях поддержки, привлечение в качестве наставника
8	Признание выслуги лет	Применение и признание опыта работника		Руководитель подразделения, УИОС	Распространение опыта сотрудника в области культуры безопасности через СМИ
9	Знаки отличия	Работнику предлагается принять участие в конкурсах		Руководитель подразделения, УИОС, Главный уполномоченный по КБ	Участие в конкурсе «Признание года», конкурсы по культуре безопасности
10	Досрочное снятие дисциплинарного взыскания	Перечень индикаторов согласно Приложению А настоящего Положения	Руководитель подразделения, ОК	Руководитель подразделения, ОК	Приказ о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с работника
11	Применение дисциплинарного взыскания	Перечень индикаторов по п. 1.6 настоящего Положения			Приказ о наложении дисциплинарного взыскания на работника

3. Система материального стимулирования персонала за проявление высокой культуры безопасности, в рамках действующей системы ЕУСОТ

В таблице 2 представлен перечень механизмов материального стимулирования работников станции за проявление высокой культуры безопасности.

Таблица 2

№ пп	Описание механизма стимулирования	Основание для применения механизма	Документ с описанием механизма стимулирования	Периодичность премирования	Ответственный за организацию	Размер премирования
1	Повышение фактического размера регулярной оперативной премии (РОП)	Перечень индикаторов по п.1.4 настоящего Положения, п.1.7 настоящего Положения.	п.п.1.2,10 Перечня индивидуальных достижений Приложение №5 и п.3.6.13 Положения об оплате труда работников ППП	Ежемесячно, при наличии средств бюджета на оплату труда и подтверждающего документа об индивидуальном достижении (ИД) работника. Начисление РОП производится в следующем за отчетным периодом месяце, за фактически отработанное в отчетном периоде время.	Руководитель подразделения, ООиОТ	Максимальный размер регулярной оперативной премии за достижение ОТ с учетом КОП – не более 20% от оклада работника (т.е. плановый размер ОП+20% оклада), с учетом бюджета на оплату труда
2	Увеличение размера интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН)	Перечень индикаторов по п.1.4 настоящего Положения, п.1.7 настоящего Положения.	по основаниям, указанным в абзацах 3, 8, 10, 13,14 п. 3.4.7 Положения об оплате труда работников ППП	Внеплановый пересмотр (не чаще 1 раза в год с учетом бюджета на оплату труда и процедур учета распределения статусов оплаты по ИСН).	Руководитель подразделения, ООиОТ	Увеличение размера ИСН в пределах денежного диапазона для конкретного уровня («развитие», «стандарт», «опыт», «эксперт»)
3	Увеличение размера годовой премии по результатам достижения КПЭ (категория «руководитель»)	Перечень индикаторов по п.1.4 настоящего Положения, п.1.7 настоящего Положения.	п. 2 Приложения № 6.2 Положения об оплате труда работников ППП	Ежегодно при подведении итогов выполнения КПЭ	Руководитель направления деятельности, ОРП	Верхний уровень выполнения КПЭ «Оценка руководителя» (коэффициент=1,2)

Положение о системе мотивации персонала Ленинградской АЭС в области культуры безопасности
(в рамках действия ЕУСОТ)

№ пп	Описание механизма стимулирования	Основание для применения механизма	Документ с описанием механизма стимулирования	Периодичность премирования	Ответственный за организацию	Размер премирования
4	Разовая премия за ПСР (в области повышения безопасности)	Возможность отнесения индикаторов по п.1.4 настоящего Положения к критериям предложений по улучшениям	п. 3.8.8 Положения об оплате труда работников ППП. Положение о системе и инструментах мотивации работников на эффективное внедрение и развитие Производственной системы «Росатом»	При наличии средств бюджета на оплату труда в соответствии с п. 3.8.8 Положения об оплате труда работников ППП. Согласно требованиям «Положения о системе и инструментах мотивации работников на эффективное внедрение и развитие Производственной системы «Росатом»»	Руководитель подразделения, ОР ПСР	п. 3.8.8 Положения об оплате труда работников ППП. Согласно требованиям «Положения о системе и инструментах мотивации работников на эффективное внедрение и развитие Производственной системы «Росатом»»
5	Целевая оперативная премия (ЦОП) (уполномоченным по КБ)	согласно ОРД филиала п.1.7 настоящего Положения.	п. 3.6.16.3 Положения об оплате труда работников ППП	Согласно ОРД филиала, при наличии средств бюджета на оплату труда.	Руководитель подразделения, Главный уполномоченный по КБ	В соответствии с ОРД филиала и Отчетом о выполнении показателей оценки деятельности уполномоченных по КБ, до 5 000 рублей за один полный месяц успешного выполнения обязанностей уполномоченным по КБ.
6	Премия за призовые места в конкурсе по КБ	Победа в конкурсе по КБ, согласно О-1752-ПО	«Положение о конкурсах по культуре безопасности»	Ежегодно согласно ОРД филиала	Руководитель подразделения, Главный уполномоченный по КБ	Согласно ОРД филиала
7	Разовая премия за ОВЗ	Перечень индикаторов по п.1.4 настоящего Положения,	абзац 1-3 п. 3.8.7.1 Положения об оплате труда работников ППП	При наличии оснований и средств бюджета на оплату труда	Руководитель подразделения, ЗД/ЗГИ (по направлению деятельности), ООиОТ	В зависимости от сложности выполненных работ и степени влияния на безопасность. В пределах ФЗП.

4. Система материального наказания персонала за нарушение культуры безопасности, в рамках действующей системы ЕУСОТ

В таблице 3 представлен перечень механизмов материального наказания работников станции при снижении уровня культуры безопасности.

Таблица 3

№ п/п	Описание механизма наказания	Основание для применения механизма	Документ с описанием механизма наказания	Периодичность	Ответственный за организацию	Размер наказания
1	Снижение размера регулярной оперативной премии		п.3.6.14, п.п.1-9 Перечня производственных упущений Приложение 5 Положения об оплате труда работников ППП	При наличии оснований	Руководитель подразделения, ООиОТ	Снижение размера регулярной оперативной премии до 100%
2	Снижение размера ИСН без проведения внеочередной оценки	Перечень индикаторов по п.1.6 настоящего Положения	п.3.4.21 Положения об оплате труда работников ППП		Руководитель подразделения, ООиОТ	Снижение размера ИСН до 100% на период от 1 до 6 календарных месяцев
3	Снижение размера по результатам достижения КПЭ (категория «руководитель»)		п.3.9, Приложение 6.2 Положения об оплате труда работников ППП	Ежегодно при подведении итогов выполнения КПЭ	Руководитель направления деятельности, ОРП	Снижение уровня выполнения КПЭ «Оценка руководителя» (коэффициент=0,7)

5. Матрица ответственности за сбор, систематизацию и предоставление данных по применению положительной и отрицательной системы мотивации персонала в области безопасности

5.1 В таблице 4 представлена схема ответственности.

Таблица 4

№ п/п	Описание механизма мотивации	Форма расчета данных	Наименование показателя	Источник получения информации	Подразделение ответственное за обобщение информации	Периодичность мониторинга	Организация информирования персонала станции
1. Материальная мотивация (положительная и отрицательная)							
1.1	Регулярная оперативная премия (РОП)	Количество фактов выплат (согласно п.1 Таблицы 2)	M1	Приказ по филиалу	ООиОТ	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС
		Количество фактов снижения/не выплат (согласно п.1 Таблицы 3)	M2	Приказ по филиалу	ОК	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК
1.2	Изменение уровня ИСН	Количество фактов повышения (согласно п.2 Таблицы 2)	M3	Приказ по филиалу	ООиОТ	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС
		Количество фактов снижения (согласно п.2 Таблицы 3)	M4	Приказ по филиалу	ОК	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК
1.3	Годовая премия по результатам достижения КПЭ	Количество фактов повышения (согласно п.3 Таблицы 2)	M5	Данные ИС «Рекорд»	ОРП	ежегодно до 01.04	Сводные данные за период направляются в УИОС
		Количество фактов снижения (согласно п.3 Таблицы 3)	M6	Данные ИС «Рекорд»	ОРП	ежегодно до 01.04	Сводные данные за период направляются в УИОС

№ п/п	Описание механизма мотивации	Форма расчета данных	Наименование показателя	Источник получения информации	Подразделение ответственное за обобщение информации	Периодичность мониторинга	Организация информирования персонала станции
1.4	Разовая премия за ПСР (в области повышения безопасности)	Количество фактов выплат (согласно п.4 Таблицы 2)	M7	Приказ по филиалу	ОР ПСР, ООиОТ	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК
1.5	Целевая оперативная премия (уполномоченным по КБ)	Количество фактов выплат (согласно п.5 Таблицы 2)	M8	Приказ по филиалу	ООиОТ	ежегодно до 01.03	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК
1.6	Премия за призовые места в конкурсе по КБ	Количество фактов выплат (согласно п.6 Таблицы 2)	M9	Приказ по филиалу	ООиОТ	ежегодно до 01.03	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК
1.7	Разовая премия за ОВЗ	Количество фактов выплат (согласно п.7 Таблицы 2)	M10	Приказ по филиалу	ООиОТ	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК
2. Нематериальная мотивация (положительная и отрицательная)							
2.1	Дисциплинарное взыскание	Количество фактов (согласно п.10 Таблицы 1)	N1	Приказ по филиалу	ОК	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК
		Количество фактов (согласно п.11 Таблицы 1)	N2	Приказ по филиалу	ОК	ежеквартально	Сводные данные за период направляются в УИОС, ОК

№ п/п	Описание механизма мотивации	Форма расчета данных	Наименование показателя	Источник получения информации	Подразделение ответственное за обобщение информации	Периодичность мониторинга	Организация информирования персонала станции
2.2	Другие формы нематериальной мотивации	Количество фактов (согласно п.п. 1-9 Таблицы 1)	Нз	Данные подаваемые подразделениями согласно п. 2.7 Таблицы 2 Положения об организации производственных соревнований	ООиОТ	ежеквартально	Сводные данные за период направляется в УИОС, ОК

5.2 Порядок расчета баланса применения системы мотивации персонала.

5.2.1 Оценку баланса эффективности применения системы мотивации проводит ОК путем расчета показателей по количеству фактов материальной и нематериальной мотивации.

5.2.2 Расчет баланса проводится путем сложения количества фактов применения на работника каждого механизма мотивации с использованием следующего алгоритма:

$$B = \frac{(M_1 + M_3 + M_5 + M_7 + M_8 + M_9 + M_{10} + H_1 + H_3)}{(M_1 + M_3 + M_5 + M_7 + M_8 + M_9 + M_{10} + H_1 + H_3) + (M_2 + M_4 + M_6 + H_2)} * 100\%$$

Баланс поощрений и наказаний (Б)

Баланс механизмов материальной/нематериальной мотивации при поощрении (П)

$$P = \frac{M_1 + M_3 + M_5 + M_7 + M_8 + M_9 + M_{10}}{(M_1 + M_3 + M_5 + M_7 + M_8 + M_9 + M_{10}) + (H_1 + H_3)} * 100\%$$

Баланс механизмов

материальной/нематериальной мотивации при наказаниях (Н)

$$H = \frac{M_2 + M_4 + M_6}{M_2 + M_4 + M_6 + (H_2)} * 100\%$$

5.2.3 Исходя из полученных данных по каждому из показателей определяются эффективность использования механизмов мотивации по полученным значениям:

Баланс поощрений и наказаний:

-**достаточная эффективность** (при значениях показателя в диапазоне $40\% \leq B \leq 60\%$);

-**недостаточная эффективность**, преобладание поощрений ($B \geq 61\%$), преобладание наказаний ($B \leq 39\%$).

Баланс механизмов материальной/нематериальной мотивации при поощрениях:

-**достаточная эффективность** (при значениях показателя в диапазоне $40\% \leq П \leq 60\%$);

-**недостаточная эффективность**, преобладание материальной мотивации при поощрениях ($П \geq 61\%$), преобладание нематериальной мотивации при поощрениях ($П \leq 39\%$).

Баланс механизмов материальной/нематериальной мотивации при наказаниях:

-**достаточная эффективность** (при значениях показателя в диапазоне $40\% \leq H \leq 60\%$);

-**недостаточная эффективность**, преобладание материальных взысканий ($H \geq 61\%$), преобладание нематериальных взысканий ($H \leq 39\%$).

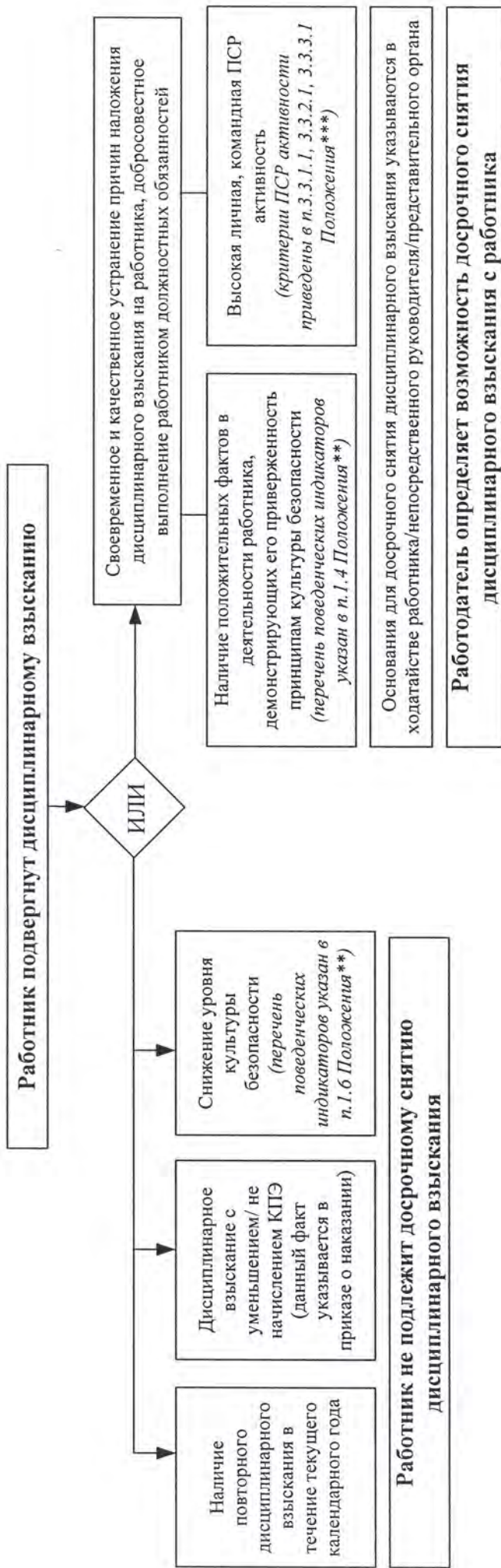
5.2.4 ОК обеспечивает ежеквартальное оформление информационного слайда для размещения на информационном стенде директора Ленинградской АЭС согласно Приложению В, используя информацию таблицы 4 Положения и раздела 5.2.

5.3 Порядок реализации коммуникационной стратегии о применении системы мотивации в области безопасности.

5.3.1 При получении данных согласно Таблицы 4 Положения УИОС обеспечивает информирование персонала через корпоративные СМИ, информационные панели о применении механизмов мотивации в области безопасности.

5.3.2 Форма визуализации информации определяется исходя из формата её представления, может использоваться в форме таблиц, слайдов, рисунков, фотографий и т.д. В равной степени должны предоставляться сведения о положительной и отрицательной мотивации в области КБ, при необходимости уточнения информации УИОС осуществляет взаимодействие с подразделениями станции в установленном порядке.

Схема рассмотрения возможности снятия дисциплинарных взысканий с персонала (при подведении итогов деятельности персонала за прошедший год)*



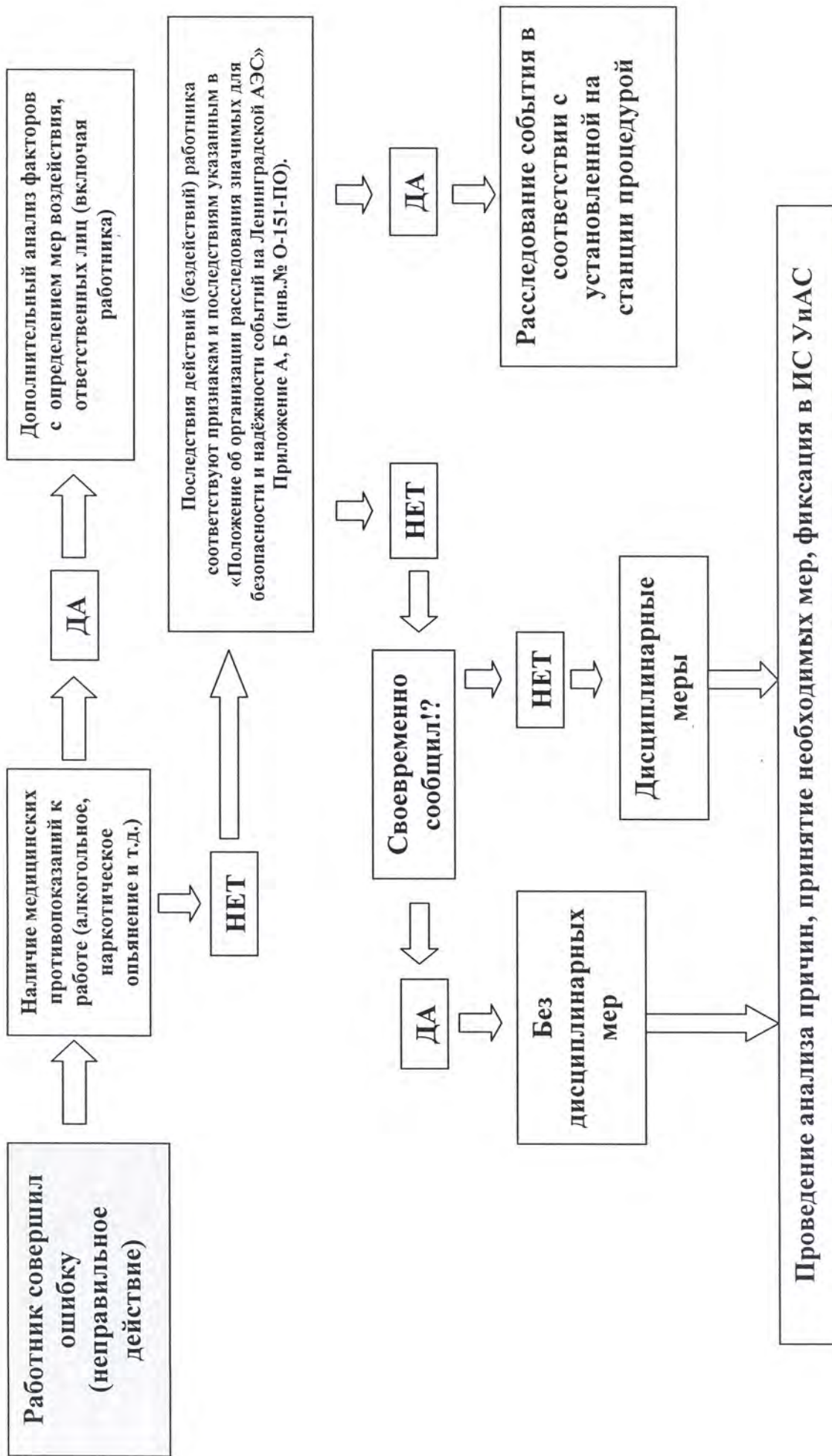
*ТК РФ Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (данная мера представляет собой право, а не обязанность работодателя).

**Положение о системе мотивации персонала Ленинградской АЭС в области культуры безопасности (в рамках действия ЕУСОТ)

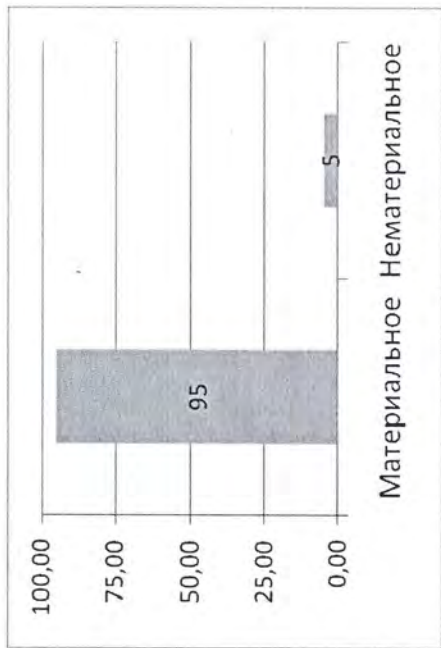
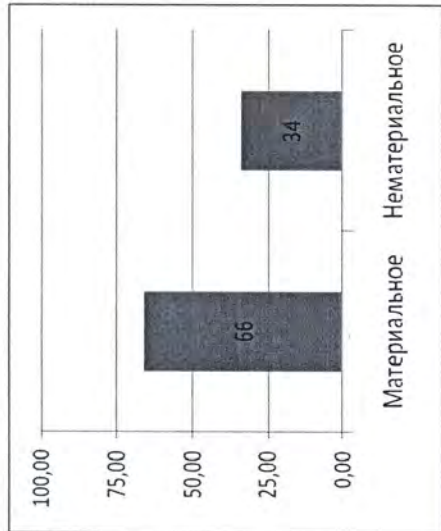
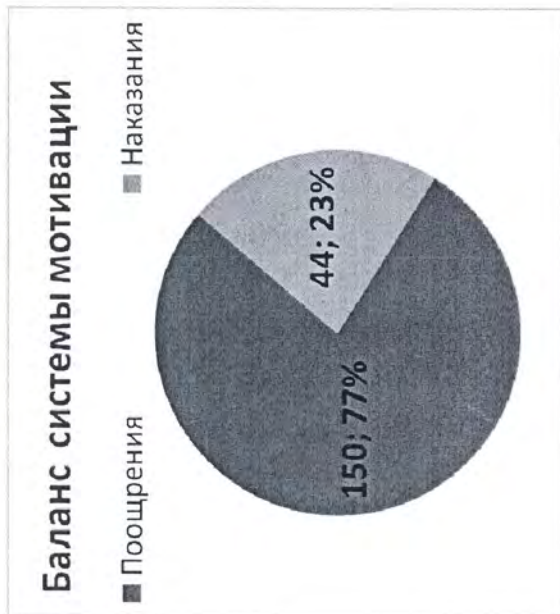
*** Положение о системе и инструментах мотивации работников на эффективное внедрение и развитие Производственной системы «Росатом» (приложение №8-11 к Коллективному договору)

Приложение Б

Алгоритм рассмотрения ошибочных (неправильных) действий персонала

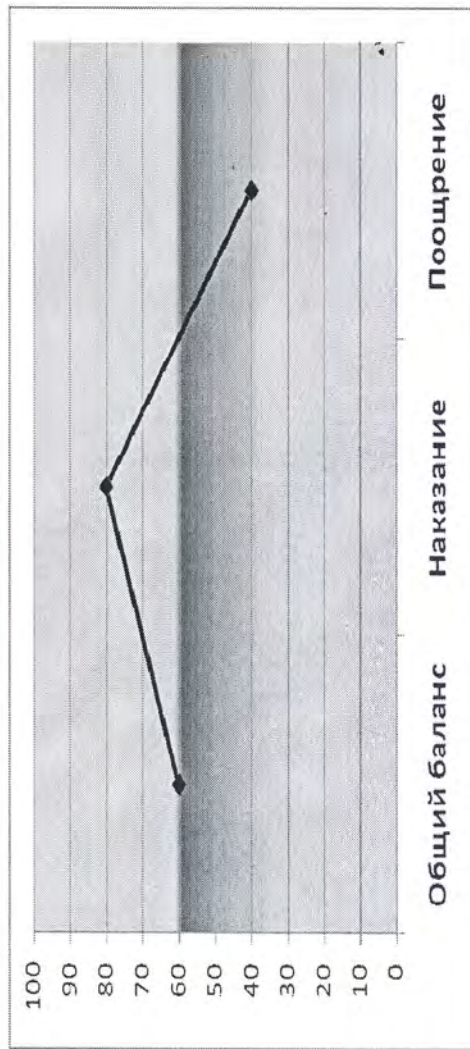


Приложение В Форма визуализации данных об эффективности применения системы мотивации персонала



Оценка эффективности системы мотивации:

■ достаточная эффективность ■ недостаточная эффективность



Лист согласования

Заместитель главного инженера
по безопасности и надежности



И.Н. Ложников

и.о. Заместитель главного инженера
Ленинградской АЭС-2 по безопасности и надежности

П.В. Шванков
14.06.2024


В.А. Евгеньев

Заместитель директора
по управлению персоналом



С.Б. Фунтов

Начальник ЛПФО

Н.В. Воскресенская

Начальник ОРП

И.Г. Ефименко

Начальник ОК

Г.П. Кушцова

Начальник ОР ПСР

Р.А. Ященко

Руководитель УИОС

А.Ю. Альберти

Начальник ООиОТ

и.о. А.А. Сержантова
16.06.2024