

СИСТЕМА ГРЕЙДОВ

Система оплаты труда в Компании построена по методике грейдов компании Hay Group (Хей Групп – консалтинговая компания в области управления эффективности персонала). Основой этой методики является система грейдов.

ГРЕЙД – это должностной разряд, характеризующий величину ее влияния на конечный результат Компании в зависимости от:

- ❖ Знаний и умений, которыми нужно обладать на данной должности;
- ❖ Области и сложности решения проблем на данной должности;
- ❖ Ответственности должности за конечный результат.

Размер должностного оклада зависит от грейда.

Грейдование должностей – это структурированный процесс определения относительной ценности каждой должности внутри Компании.





ЕСС ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТИ (ГРЕЙДИРОВАНИЕ)

Основанием для присвоения грейда является оценка должности.
Основанием для оценки должности является описание должности.

Руководитель описывает:

- с какой целью создана должность;
- За какие результаты отвечает;
- Какие требования применяются к должности (квалификация, опыт, образование).

По результатам оценки каждой должности присваивается должностной разряд – грейд. В Компании существуют должности от 7-го до 25-го грейда.



Каждому грейду соответствует свой диапазон заработных плат, определяющий уровень базового и совокупного дохода.

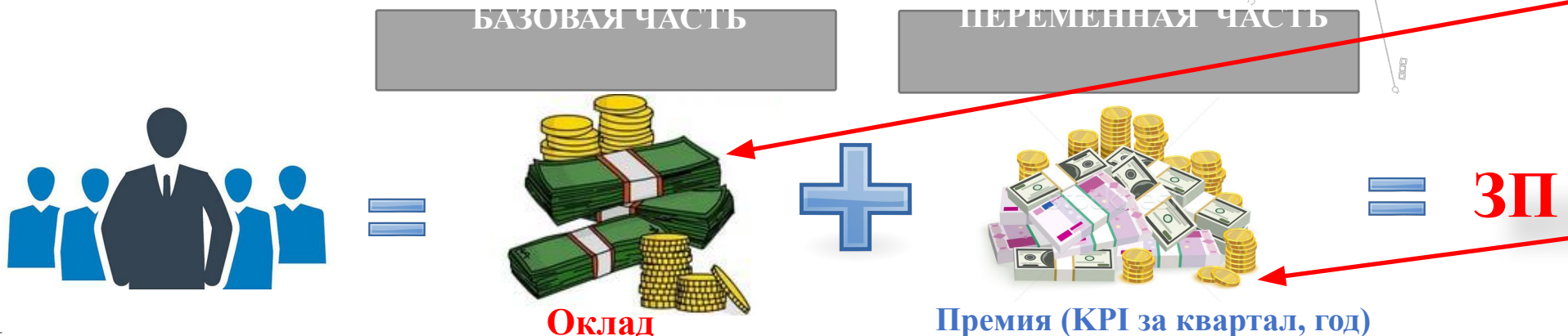
У этого диапазона есть минимум, середина и максимум. Диапазоны заработных плат для грейдов основывается на обзоре регионального рынка труда, ежегодно проводимого Компанией Нау group (Хей Групп).

Принципы построения системы оплаты труда закреплены в Политике оплаты труда и переменного вознаграждения персонала Мясного бизнес-направления.

СТРУКТУРА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Базовая часть заработной платы устанавливается в зависимости от грейда

Для сотрудников мясного бизнес-направления оплата труда складывается из двух частей: постоянной и переменной.



Переменная часть выплачивается по итогам выполнения утвержденных целей (КПЭ) за соответствующий период

ТОП-менеджеры, менеджеры среднего звена



*Надбавка за класс и квалификацию:

- ✓ Устанавливается работнику по результатам проведения комплексной оценки (КО для новых сотрудников проходит по истечению испытательного срока, далее только один раз в год);
- ✓ Надбавки пересматриваются один раз в год и устанавливаются по результатам пересмотра;
- ✓ Надбавки носят индивидуальный характер;
- ✓ Рассчитывается пропорционально отработанному времени работником по основной должности и входит в состав среднего заработка.

*Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления денежных средств на личные счета работников, открытых в банке-партнере 2 раза в месяц: 25-го числа текущего месяца выплата аванса, начисление заработной платы происходит 10-го числа месяца, следующего за отчетным.



ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ



Доплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ

- ✓ за первые 2 часа работы в 1,5 размере от тарифной ставки (оклада);
- ✓ за последующие часы – в двойном размере от тарифной ставки (оклада);
- ✓ по желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанному сверхурочно

В компании созданы условия для выполнения должностных обязанностей в течении рабочего времени. Не приветствуется выполнение работы в сверхурочные часы, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни



Выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются в соответствии с Трудовым кодексом РФ

- ✓ в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- ✓ в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- ✓ по желанию сотрудника работа в выходные и праздничные дни может быть компенсирована представлением дополнительного дня отдыха.



Доплата за работу в ночное время



Доплата за работу в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) производится в размере 20% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в соответствующее время.

Доплата за вредные условия труда



Доплата за вредные условия труда устанавливается после проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте согласно карте аттестации.
В ООО «Тамбовский бекон» составляет 4% от оклада.
Начисление доплаты за вредность производится пропорционально отработанному времени на работах с вредными условиями труда.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

Доплата за совмещение, расширение зоны обслуживания

Доплата за совмещение профессии (должностей), расширение зоны обслуживания устанавливается при условии личного согласия сотрудника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания устанавливается в зависимости от категории должности и грейда в размере 10-30%, тарифной ставки (оклада) по основной должности за фактически отработанное время, с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ.

Доплаты за классность, монотонность, интенсивность труда устанавливаются ежегодно по результатам пересмотра.

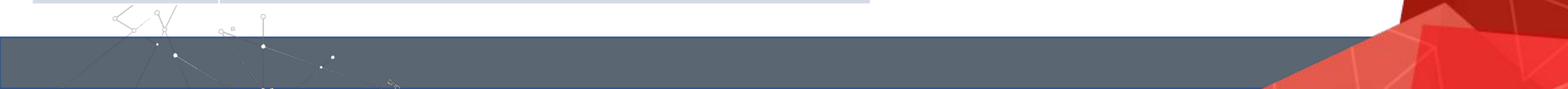


Переменная часть заработной платы (премия)



Расчет индивидуального процента премирования работникам за месяц, квартал или год в соответствии с достигнутыми результатами происходит в электронной системе управления эффективностью **ETWeb Enterprise**.

Периодичность	Ежемесячная, Квартальная, Годовая
Кому	Все сотрудники МБН (кроме стажеров)
Размер	От 10% в зависимости от занимаемой должности и грейда
Когда выплачивается	Начисляется по итогам заседания балансовой комиссии в месяце следующем за отчетным периодом, выплачивается с основной частью заработной платы
Основание для начисления	Выполнение плана эффективности на установленный период
Блокирующие показатели для начисления премии	Наличие дисциплинарного проступка за нарушение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, правил биобезопасности, невыполнение должностных обязанностей и др.





СТАВИМ ЦЕЛИ НА ГОД ПО СИСТЕМЕ SMART

S

Specific

КОНКРЕТНЫЕ



Вместо обычного «хочу то-то» прописывайте конечный результат цели со всеми деталями.

M

Measurable

ИЗМЕРИМЫЕ



Используйте цифры или другие точные данные, чтобы сделать цель измеримой для оценки результата.

A

Attainable

ДОСТИЖИМЫЕ



Ставьте задачи, которые вам по силам. Не задирайте планку слишком высоко.

R

Relevant

ЗНАЧИМЫЕ



Спросите себя: «Зачем мне это?» Может, цель нужно переформулировать или она вообще лишняя.

T

Timebound

С ЧЕТКИМИ
СРОКАМИ



Ставьте срок, к которому вы планируете достичь цели. Это стимулирует и не дает расслабиться.



Основные правила постановки целей

Постановка целей включает ответы на вопросы:

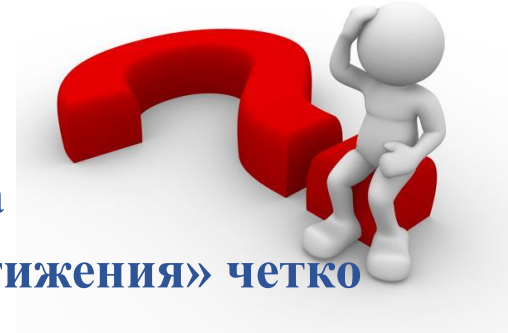
- ✓ Какая работа должна быть выполнена?
- ✓ Как должен выглядеть результат ?

Руководителю необходимо выработать и согласовать цели, которых сотрудник должен достичь за определённый период, а также стандарты, которых необходимо придерживаться в работе.

Цель – это зафиксированный результат, которого сотрудник должен достичь за определённый период времени

Что должно быть в ваших целях (must have):

- ✓ Четкое определение КРІ
- ✓ Корректный метод расчета
- ✓ Правило «Частичного достижения» четко сформулировано
- ✓ Правило ДА/НЕТ (КРІ считается выполненным только при 100% достижении)
- ✓ Источники подтверждения целей заранее определены
- ✓ Определен вес задачи
- ✓ Определены значения цели





ETWeb Русагро – это многофункциональная платформа использующаяся для автоматизации управления персоналом и анализа HR-процессов.

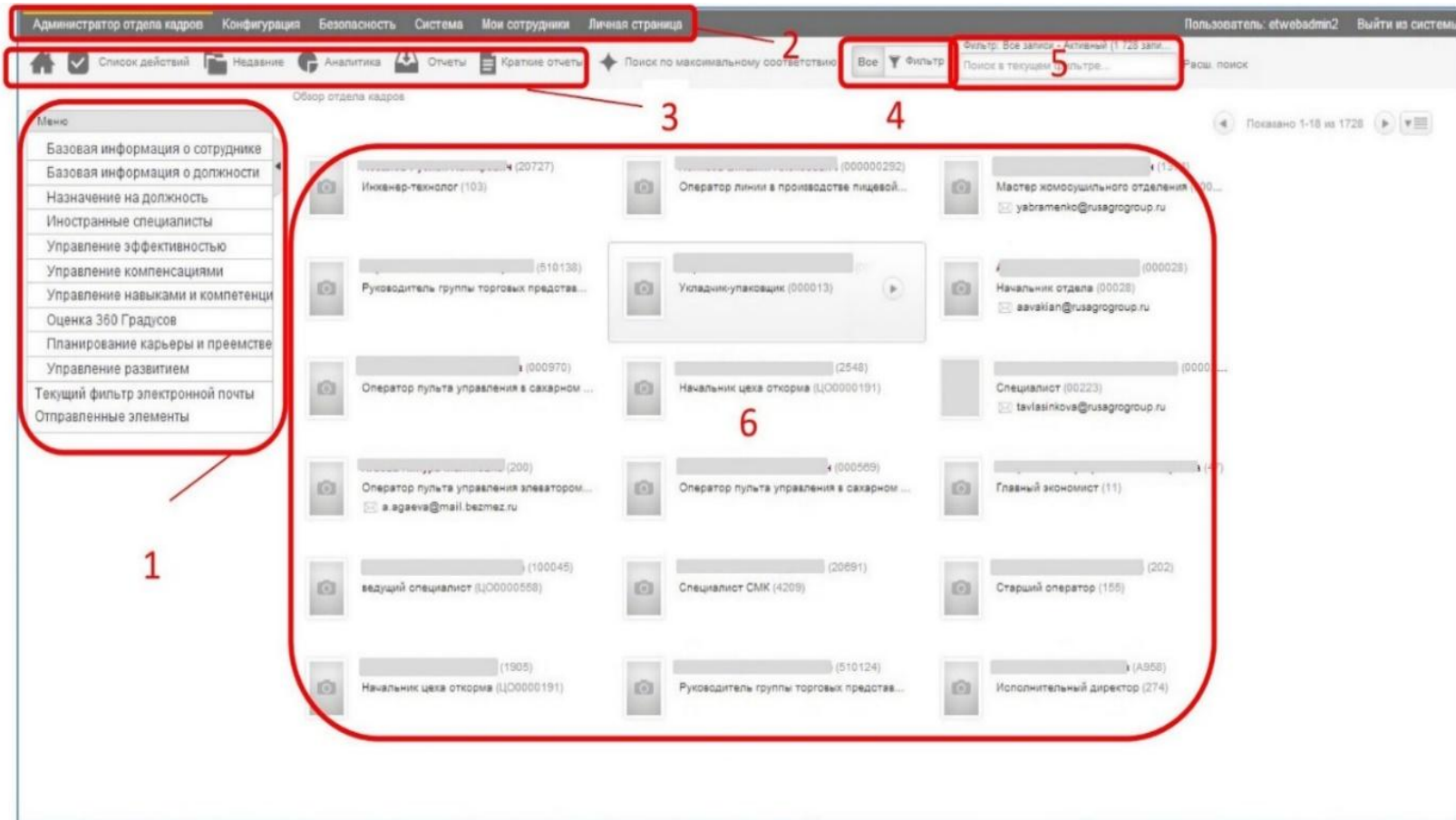
Основные модули:

- Управление эффективностью;
- Управление навыками и компетенциями;
- Обучение и организационное развитие;
- Льготы и компенсации;
- Вознаграждение с учетом рынка;
- Планирование карьеры и преемственности;
- Формирование кадрового резерва;
- HR аналитика, бюджетирование HR.

The screenshot displays the ETWeb HR system interface. At the top, there is a navigation bar with tabs for 'Администратор отдела кадров', 'Конфигурация', 'Безопасность', 'Система', and 'Личная страница'. The user is logged in as 'SavenkovaEA' with the role of 'Пользователь: SavenkovaEA'. Below the navigation bar, there are icons for 'Список задач', 'Недавние', 'Аналитика', 'Отчеты', and 'Краткие отчеты'. A search bar is present with the text 'Поиск по максимальному соответствию'. The main content area shows the 'Обзор отдела кадров' (HR Overview) page. On the left, there is a 'Меню' (Menu) with various options like 'Базовая информация о сотруднике', 'Базовая информация о должности', 'Назначение на должность', etc. The main area features a profile card for 'Уланов Антон Геннадьевич' (Ulanov Anton Genadievich), General Director. Below the profile is an organizational chart showing a hierarchy of departments and their respective directors, including 'Беликов Владимир', 'Глинчиков Александр', 'Готванский Сергей', 'Дубинин Александр', 'Ковальская Ольга', 'Краснов Андрей', 'Ябрева Ирина', and 'Ярикова Лилия'. Each department card includes a dropdown menu with a number indicating the count of employees.



ETWeb имеет удобный, интуитивно понятный интерфейс, позволяющий пользователям быстро находить необходимую информацию и выполнять поставленные задачи.



Меню ETWeb состоит из:

- 1 - меню процессов
- 2 - меню конфигураций
- 3 - панели инструментов
- 4 - окна фильтров
- 5 - окна поиска (5)
- 6 - основной рабочей области



КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЕЙ

Меню
> Базовая информация о сотруднике
Базовая информация о должности
Назначение на должность
Управление эффективностью
Управление компенсациями
Управление навыками и компетенци
Оценка 360 Градусов
Планирование карьеры и преемстве
Управление развитием
Текущий фильтр электронной почты
Отправленные элементы

- **1.Базовая информация о сотруднике** – данный раздел содержит личную информацию, данные о составе семьи, образовании, опыте работы, знании иностранных языков и др.
- **2.Базовая информация о должности** – включает в себя данные о занимаемой должности, ее статус, классификации, дерево подчинений, а также информацию о должностных обязанностях сотрудника.
- **3.Назначение на должность** – содержит подробную информацию о текущей должности сотрудника, в том числе – о дате назначения на данную должность.
- **4.Модуль управления эффективностью** – позволяет создавать планы эффективности, вносить цели, а также имеет полный набор инструментов для оценки эффективности по достигнутым результатам.
- **5.Модуль управления компенсациями** – содержит инструменты для расчета и анализа вознаграждений сотрудников, информацию о базовой заработной плате и тд.





КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЕЙ


Меню
➤ Базовая информация о сотруднике
Базовая информация о должности
Назначение на должность
Управление эффективностью
Управление компенсациями
Управление навыками и компетенци
Оценка 360 Градусов
Планирование карьеры и преемстве
Управление развитием
Текущий фильтр электронной почты
Отправленные элементы

- **6. Управление навыками и компетенциями** – позволяет проводить оценку сотрудников по компетенциям, а также вносить информацию о требованиях к должностям.
- **7. Модуль «Оценка 360 градусов»** – содержит инструменты для проведения оценки 360 градусов.
- **8. Планирование карьеры и преемственности** – включает карьерные планы сотрудников, их целевые позиции, информацию о кандидатах на должность, а также инструменты для оценки потенциала и риска ухода сотрудников.
- **9. Управление развитием** – информация о сильных сторонах сотрудника, а также о сторонах, требующих развития, план развития, обзоры обучения, ротаций, наставничеству и коучингу.
- **10. Текущий фильтр электронной почты и отправленные элементы** – позволяют настраивать и управлять оповещениями по электронной почте.



ПЕРЕСМОТР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Пересмотр заработной платы может быть произведен 01 апреля и в индивидуальных случаях 01 октября (при наличии денег в ФОТ) текущего года. На пересмотр заработной платы влияют:

- 
- Финансовые результаты Компании
 - Остаток дней отпуска на дату пересмотра не более 20 дней
 - Работник прошел комплексную оценку
 - Подтвержден класс и квалификация (для работников массовых рабочих профессий)
 - Выполнен индивидуальный план развития
 - Заработная плата работника не превышает максимума диапазона заработной платы для грейда



В течение года в рамках текущей должности допускается не более **20% повышения** от оклада, установленного на начало года. Фактически процент пересмотра зависит от сложности выполненных задач в индивидуальном плане развития и их влияния на развитие бизнеса.



При перемещении на новую должность допускается не более **30% повышения** от оклада, установленного на начало года с учетом положения новой заработной платы в вилке грейда новой должности.



Для массовых рабочих профессий заработная плата устанавливается в зависимости от квалификации, других надбавок предусмотренных Политикой Компании.

*Пересмотр производится по рекомендациям непосредственного руководителя и утверждается в ГК «Русагро».



КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

- Необходимо ознакомиться с возможностями карьерного роста и требованиями к должности на информационных стендах.
- Обсудить свои карьерные предпочтения с руководителями во время комплексной оценки.
- Сформировать текущий ИПР с учетом развития необходимых компетенций для новой должности.
- Отслеживать объявления о вакансиях Компании, заявлять свою кандидатуру на участие во внутренних конкурсах!
- В случае планирования перехода на другую должность подготовить преемника.



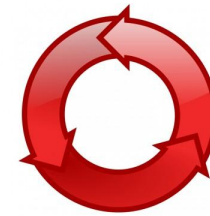


ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

- Ознакомиться с перечнем требований к квалификации на информационных стендах.
- Обсудить повышение квалификации с руководителем во время планирования ИПР.
- Сформировать текущий ИПР с учетом развития необходимых компетенций для повышения квалификации.
- Выполнить ИПР, пройти успешно тест, показать свои профессиональные навыки и получить повышение квалификации, увеличив свой ежемесячный доход.



**Карьерный
рост**



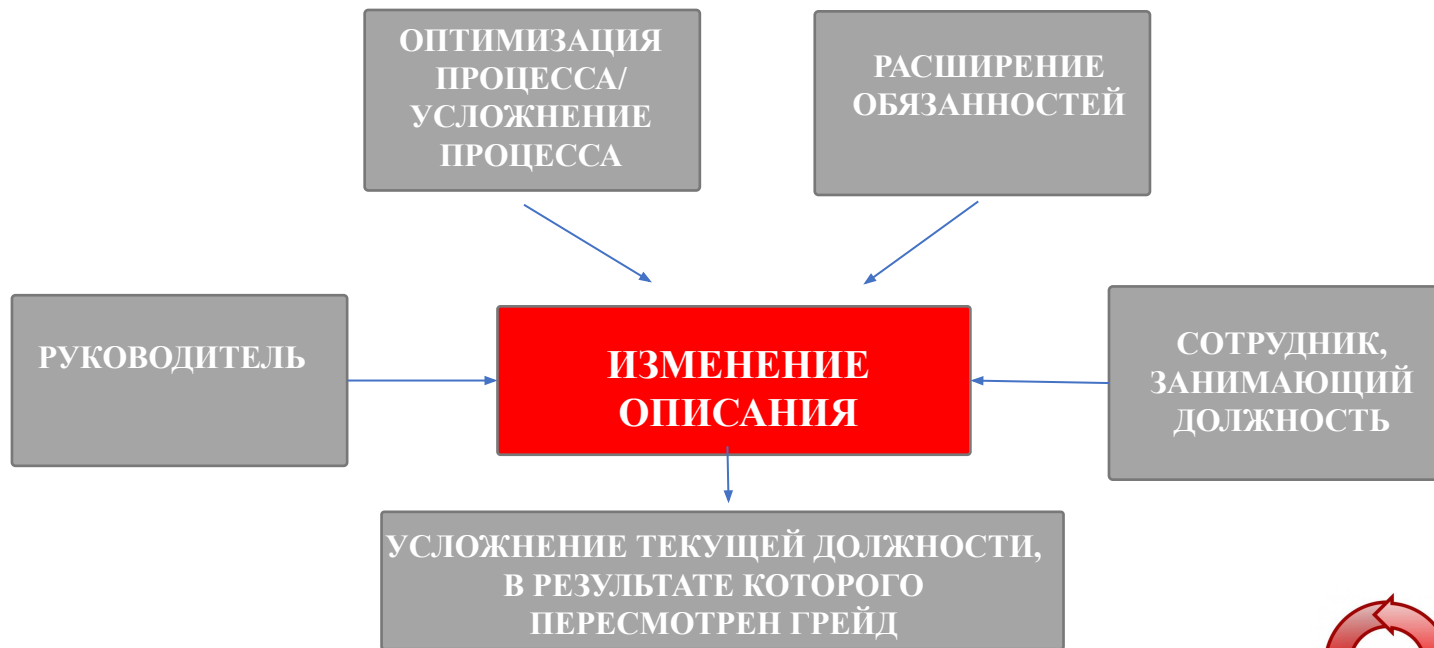
**Повышение
квалификации**



**Усложнение
текущей
должности**



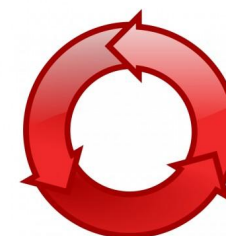
УСЛОЖНЕНИЕ ТЕКУЩЕЙ ДОЛЖНОСТИ



**Карьерный
рост**



**Повышение
квалификации**



**Усложнение
текущей
должности**

□ Усложнение текущей должности в результате переоценки влияет на рост заработной платы

