

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

_____ В. .

“ _____ ” _____ 2002г.

**Положение
об оплате труда сотрудников Департамента индивидуальных
клиентских решений**

2002 год

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда сотрудников Департамента индивидуальных клиентских решений (далее по тексту – Положение) вводится с целью упорядочивания системы оплаты труда и повышения результативности деятельности сотрудников Департамента.
- 1.2. Положение определяет механизм и порядок формирования оплаты труда сотрудников Департамента.
- 1.3. Положение вступает в силу с момента утверждения настоящего документа Генерального директора Компании и доводится до сведения сотрудников под роспись на основании приказа по Компании.
- 1.4. Положение является обязательным к выполнению для всех сотрудников Департамента.

2. Определение терминов

Денежное вознаграждение (заработная плата) – любое вознаграждение в денежной форме, получаемое сотрудниками за свой труд в Компании;

Постоянная часть денежного вознаграждения (должностной (базовый) оклад, основная оплата труда) - гарантированная компенсация сотруднику за его труд в Компании, то есть вознаграждение за исполнение должностных обязанностей на своем рабочем месте в объеме и с качеством, которые предусмотрены должностными инструкциями или корпоративными стандартами.

Переменная часть денежного вознаграждения является вознаграждением сотруднику за текущую результативность его труда и связано с экономической эффективностью деятельности Компании, Департамента, в котором работает сотрудник и с результативностью работы самого сотрудника.

Совокупный квартальный доход (СД) является суммой всех видов доходов, полученных управляющим активами от клиентов в течении одного квартала. СД включает в себя доходы от основных и дополнительных комиссионных, согласно тарифным планам, от вознаграждения за прибыль клиента, от использования эффекта "проскальзывания", а также иные виды доходов.

Отдел продаж

3. Менеджеры отдела продаж ("Presales")

3.1. Денежное вознаграждение менеджеров по продажам состоит из двух частей: постоянной части и переменной части. Постоянная часть определяется должностью сотрудника согласно сетки должностных окладов (Приложение №1). Переменная часть зависит от результативности работы самого сотрудника.

$$\text{ДВ} = \text{Обаз} + \text{Пер}, \text{ где}$$

ДВ - суммарное денежное вознаграждение сотрудника по итогам месяца;

Обаз – должностной(базовый) оклад;

Пер - переменная часть вознаграждения

Оклад сотрудника на испытательном сроке составляет 70% от полагающегося по должности. Вместо переменной части на время испытательного срока вводится надбавка в размере 100\$, которая заменяется переменной частью после успешного окончания испытательного срока кандидата на должность менеджера отдела продаж.

3.2. Переменная часть денежного вознаграждения

Переменная часть денежного вознаграждения менеджеров определяется результативностью работы каждого менеджера и связана со следующими показателями результативности работы:

- Количество клиентов, привлеченных менеджером на услуги Компании (**Кк**);
- Объем средств, вложенных клиентом при заключении договора (**Оср**);

Переменная часть денежного вознаграждения определяется по формуле:

$$\text{Пер} = \text{Обаз} \times \text{Робщ}, \text{ где}$$

Пер - переменная часть оплаты труда;

Обаз - должностной (базовый) оклад;

Робщ - общая результативность работы менеджера в расчетном месяце

Общая результативность рассчитывается по формуле:

$$\text{Робщ} = \text{Ркк} + \text{Роср},$$

$$\text{Ркк} = (\text{Кк факт} / \text{Кк план}) \times \text{КЗ}_1$$

$$\text{Роср} = (\text{Оср факт} / \text{Оср план}) \times \text{КЗ}_2, \text{ где}$$

Кк факт - фактическое количество клиентов, привлеченных менеджером в расчетном месяце;

Оср факт - фактический суммарный объем средств, вложенных клиентами при заключении договора;

Кк план, Оср план - плановое значение показателей результативности;

КЗ₁ - коэффициент значимости показателя Ркк

КЗ₂ - коэффициент значимости показателя Роср

$$\mathbf{КЗ_1 + КЗ_2 = 100\%, \text{ где } \mathbf{КЗ_1 = 20\%, \text{ а } \mathbf{КЗ_2 = 80\%.}}$$

Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается менеджеру при условии достижения им минимальной общей результативности т.е. при $R_{\text{общ}} \geq R_{\text{мин}}$.

Плановые, а также минимальные значения показателей результативности определяются начальником Департамента ИКР, утверждаются Генеральным директором (первым заместителем Генерального директора) Компании и доводятся до сведения каждого менеджера;

Отдел управляющих активами

4. Управляющие активами ("Sales")

4.1. Денежное вознаграждение управляющих активами состоит из двух частей: постоянной части и переменной части. Постоянная часть определяется категорией должности сотрудника согласно сетки должностных окладов (Приложение №1). Переменная часть зависит от результативности работы самого сотрудника, т.е. от совокупного квартального дохода, полученного управляющим от работы с клиентами.

$$\mathbf{ДВ = Обаз + Пер, \text{ где}}$$

ДВ - суммарное денежное вознаграждение сотрудника по итогам месяца;

Обаз – должностной(базовый) оклад;

Пер - переменная часть вознаграждения

Условия присвоения категорий по оплате приведены в "Положении о категориях и оценке деятельности управляющих активами").

4.3. Надбавки

Управляющие могут получать следующие виды надбавок к должностному (базовому) окладу:

4.3.1. Надбавка за систематическую подготовку и опубликование комментариев и аналитических материалов на сайте Компании;

4.3.2. Надбавка за руководство Департаментом;

4.3.3. Надбавка во время прохождения испытательного срока при приеме на постоянную работу (вместо переменной части денежного вознаграждения до момента достижения сотрудником установленной минимальной производительности);

4.3.4. Надбавка за стаж работы в Компании.

Размер надбавок устанавливается решением Генерального директора (Приложение №3).

Решением Генерального директора могут быть введены иные надбавки, условия получения которых и размер определяется распоряжением Генерального директора.

4.5. Переменная часть ДВ управляющих активами

Переменная часть ДВ управляющих активами состоит из комиссионных выплат в виде процента от совокупного квартального дохода. Размер комиссионных выплат приведен в Приложение №2.

Комиссионные выплаты начисляются после достижения управляющим минимальной производительности (минимального уровня совокупного квартального дохода), установленного в размере 9999 долл. США.

Ежемесячно, в течение расчетного квартала, управляющим выплачивается аванс, из расчета 30% от комиссионных выплат предыдущего квартала, пересчитанных в расчете на месяц.

Комиссионные выплаты рассчитываются и полностью выплачиваются (за вычетом выданного аванса) по итогам квартала, в начале месяца, следующего за расчетным кварталом.

4.6. Торговый отдел (трейдеры)

4.6.1. Денежное вознаграждение трейдеров состоит из двух частей: постоянной части и переменной части. Постоянная часть определяется должностью сотрудника согласно

сетки должностных окладов (Приложение №1). Переменная часть зависит от результативности работы самого сотрудника, т.е. от совокупного квартального дохода, полученного трейдером от работы с клиентами.

$$\text{ДВ} = \text{Обаз} + \text{Пер}, \text{ где}$$

ДВ - суммарное денежное вознаграждение сотрудника по итогам месяца;

Обаз – должностной(базовый) оклад;

Пер - переменная часть вознаграждения

4.6.2. Переменная часть ДВ трейдеров состоит из комиссионных выплат в виде процента от совокупного квартального дохода. Размер комиссионных выплат приведен в Приложение №2.

Комиссионные выплаты начисляются после достижения трейдером минимальной производительности (минимального уровня совокупного квартального дохода), установленного в размере 9999 долл. США.

ПРИМЕЧАНИЕ: *Временно, на период введения новой системы оплаты труда (до конца третьего квартала 2002 года), комиссионный процент для трейдеров составляет 10% от совокупного квартального дохода в диапазоне от 0 до 30000\$.*

4.6.3. Переменная часть ДВ начальника торгового отдела состоит из комиссионных выплат в виде процента от совокупного квартального дохода. Размер комиссионных выплат приведен в Приложение №2.

Комиссионные выплаты начисляются после достижения начальником торгового отдела минимальной производительности (минимального уровня совокупного квартального дохода), установленного в размере 9999 долл. США.

Из переменной части ДВ начальника торгового отдела формируется фонд отложенных выплат (страховой фонд) в размере 30% от ежеквартальных комиссионных выплат.

Средства данного фонда могут пойти, по решению Генерального директора, на компенсацию убытков от деятельности начальника торгового отдела (сверх установленных лимитов рисков), если таковые были получены по итогам года. Оставшиеся средства выплачиваются начальнику торгового отдела в конце года в виде годового бонуса.

В случае расторжения трудового договора по собственной инициативе, начальник отдела имеет право на получение 50% средств фонда, оставшихся после компенсации возможных убытков от трейдерской деятельности.

В случае увольнения начальника торгового отдела по причине стойкой нетрудоспособности (смерти) он (его наследники) имеет право на получение 100% средств фонда, оставшихся после компенсации возможных убытков от трейдерской деятельности.

В случае увольнения начальника торгового отдела по решению руководства Компании (за нарушения трудовой и производственной дисциплины или за иные нарушения), начальник торгового отдела лишается права на получение средств из данного фонда.

5. Бонусы (поощрительные премии)

Основной целью введения бонусов является поощрение роста производительности труда сотрудников Департамента.

5.1. Показатели премирования

Показателем премирования выступает выполнение установленного плана по приросту совокупного дохода (рассчитанного в долл. США), полученного от клиентов Департамента в полугодии, по сравнению с предыдущим полугодием.

План прироста совокупного дохода определяется решением Генерального директора и доводится до сведения сотрудников Департамента в начале полугодия.

5.2. Шкала премирования

Невыполнение планового задания по приросту совокупного дохода - премия не выплачивается;

Выполнение и перевыполнение плана по приросту - выплачивается премия в размере 20% от полученного Департаментом прироста совокупного дохода за полугодие.

5.3. Круг премируемых

Полугодовой Премииальный фонд Департамента ИКР распределяется между отделами в следующих пропорциях:

Отдел продаж (presales) - 20% от премиального фонда;

Отдел управляющих активами (sales) и торговый отдел (трейдеры) - 60% от премиального фонда, причем между данными отделами премия распределяется пропорционально принесенному полугодовому совокупному доходу.

Начальник Департамента ИКР - 20% от премиального фонда;

Между сотрудниками соответствующих отделов премия распределяется при выполнении следующих условий:

Для отдела продаж:

- Менеджер должен иметь стаж работы в Компании не менее 6 месяцев;
- Менеджер должен выполнить свой личный полугодовой план по результативности не менее чем на 90%;
- Менеджер не должен иметь нарушений трудовой и производственной дисциплины.

Премия, полагающаяся отделу продаж, распределяется среди менеджеров, имеющих право на премию, пропорционально средней месячной заработной плате (ДВ) за полугодие.

Для отдела управляющих активами:

Получении премии для управляющих возможно при выполнении следующих условий:

- Управляющий должен иметь не менее 1 года стажа работы в Департаменте;
- Управляющий должен иметь не менее 60000\$ совокупного полугодового дохода, полученного от клиентов;
- Управляющий не должен иметь нарушений производственной и трудовой дисциплины.

Премия распределяется пропорционально полугодовому рейтингу управляющих (см. "Положение о категориях и оценке деятельности управляющих активами"), которые имеют право на премию.

Рейтинг начальника Департамента ИКР в определении размера премий для управляющих не используется.

Для торгового отдела:

Получении премии для трейдеров возможно при выполнении следующих условий:

- Трейдер должен иметь не менее 1 года стажа работы в Департаменте;

- Трейдер должен иметь не менее 60000\$ совокупного годового дохода, полученного от клиентов;
- Трейдер не должен иметь нарушений производственной и трудовой дисциплины.

Премия распределяется пропорционально совокупному доходу, полученному трейдером по итогам полугодия.

Генеральный директор имеет право своим распоряжением лишить полностью или частично премии тех сотрудников, которые допустили грубые нарушения трудовой, производственной дисциплины, нарушили правила корпоративного поведения.

6. Порядок изменения настоящего Положения

6.1. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено распоряжением Генерального директора в случаях, когда:

Текущее финансовое состояние Компании не позволяет в полной мере или частично реализовывать настоящее Положение;

Разработано новое Положение, позволяющее более эффективно решать вопросы денежного вознаграждения;

В иных случаях, когда реализация настоящего Положения невозможно или нецелесообразна.

4.2. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения вносят на рассмотрение Генерального директора следующие должностные лица: первый Заместитель Генерального директора, начальник Департамента ИКР, начальник Отдела персонала.

Вносимые изменения и дополнения должны быть согласованы с вышеперечисленными должностными лицами и утверждены Генеральным директором Компании.

Сетка должностных окладов Департамента ИКР

Отдел продаж:

Старший менеджер отдела - 600\$

Менеджер отдела - 400\$

Помощник менеджера - 300\$

Отдел управляющих активами

Ежемесячный должностной (базовый) оклад управляющих активами зависит от категории оплаты сотрудника:

Категория А - 600\$

Категория В - 400\$

Категория С - 300\$

Торговый отдел (трейдеры)

Начальник торгового отдела - 1100\$

Трейдер - 400\$

ПРИМЕЧАНИЕ: Временно, до конца третьего квартала 2002 года, трейдеры будут получать надбавку в размере 200\$ к должностному окладу.

Условия и размер комиссионных выплат в Департаменте ИКР

Полученный совокупный доход за квартал (в долл. США)		Комиссионный процент	Диапазон вознаграждения (в долл. США) <i>справочно</i>	
0	9999		0	0
10000	29999	8%	800	2400
30000	59999	10%	3000	6000
60000	99999	12%	7200	12000
100000	149999	14%	14000	21000
150000	и более	16%	24000	и более

Надбавки к базовому (должностному) окладу

Надбавка за систематическую подготовку и опубликование комментариев и аналитических материалов на сайте Компании - в размере 100\$ в месяц;

Надбавка за руководство Департаментом ИКР – в размере 600\$;

Надбавка во время прохождения испытательного срока при приеме на постоянную работу (**вместо** переменной части денежного вознаграждения до момента достижения сотрудником установленной минимальной производительности) - в размере 300\$;

Надбавка за стаж работы в Компании в следующих размерах:

- После 2 лет работы в Компании - ежемесячно 10% к должностному (базовому) окладу;
- После 3 лет работы в Компании - ежемесячно 15% к должностному (базовому) окладу;
- После 4 лет работы в Компании - ежемесячно 20% к должностному (базовому) окладу;

После 5 лет работы в Компании и более - ежемесячно 25% к должностному (базовому) окладу;