

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

“ _____ ” _____ 2002г.

**Положение
о категориях и оценке деятельности управляющих активами
Департамента индивидуальных клиентских решений**

2002 год

1. Общие положения

- 1.1. Положение о категориях и оценке деятельности управляющих активами Департамента индивидуальных клиентских решений (далее по тексту – Положение) вводится с целью введения системы оценки успешности деятельности и профессиональной компетенции управляющих активами.
- 1.2. Положение определяет механизм оценки деятельности и порядок присвоения категорий по оплате труда для управляющих активами.
- 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. Рейтинговая система оценки деятельности управляющих активами

Оценка деятельности управляющих производится на основании ежеквартального подсчета рейтинга. Рейтинговая оценка является основанием для присвоения управляющему соответствующей категории по оплате (должностному окладу) и основанием расчета ежегодной премии (годового бонуса) за производительность.

2.1. Показатели рейтинга

В качестве показателей, по которым производится рейтинговая оценка, выступают:

- Суммарный объем (в долл. США) средств клиентов ("портфель"), находящихся в управлении. Объем средств определяется на последний день квартала;
- Совокупный доход (в долл.США), полученный управляющим от работы с клиентами, за квартал;
- Длительность работы с клиентами, которое определяется как суммарное время (в днях) работы клиентов с управляющим. Суммарное время определяется от даты заключения договора до конца квартала, в котором рассчитывается данный показатель. Суммарное время рассчитывается в последний день квартала для всех клиентов, которые на момент расчета рейтинга не разорвали договор с Компанией.

2.2. Порядок расчета рейтинга

Ежеквартальный рейтинг определяется как сумма баллов, полученных за каждый показатель в соответствии с Таблицей №1:

Баллы/Показатели	Объем средств в управлении (портфель)	Совокупный доход за квартал	Работа с клиентами (суммарное число дней всех клиентов)
5 баллов	За каждые 100 тысяч долл. США		
5 баллов		За каждые 5000 долл. США	
5 баллов			За каждые 90 дней

Пример расчета ежеквартального рейтинга

Управляющий активами за второй квартал имел следующие показатели деятельности:

- Объем средств в управлении (долл.США) на конец квартала - 2223141
- Совокупный доход за квартал (долл.США) - 93068
- Суммарное время работы с клиентами на конец квартала (дней) - 2940

Баллы по показателям:

По первому показателю: $2223141/100000*5 = 22,2*5$ баллов = 111 баллов

По второму показателю: $93068/5000*5 = 18,6*5$ баллов = 93 балла

По третьему показателю: $2940/90*5 = 32,7*5$ баллов = 163,5 баллов

Рейтинг: $111+93+163,5 = 367,5$ баллов

Таким образом, рейтинг управляющего за второй квартал равен 367,5 баллов

2.3. Текущий рейтинг

Текущий рейтинг определяется как сумма ежеквартальных рейтингов.

Например, управляющий активами в первом квартале имел рейтинг 287 баллов, а во втором квартале получил 367,5 баллов, таким образом текущий рейтинг за полгода составит $287+367,5 = 654,5$ баллов. Таким же образом рассчитывается текущий рейтинг за 9 месяцев и за год.

В начале года все рейтинги всех управляющих обнуляются и расчет рейтинговой оценки начинается за первый квартал "с нуля".

2.4. Расчет рейтинга для новых сотрудников

Если новый управляющий активами пришел работать в Департамент в первом квартале года, то его рейтинг рассчитывается на общих основаниях.

Если новый управляющий пришел во втором квартале года, то для определения текущего рейтинга, ему дается стартовый бонус - рейтинг первого квартала на уровне самого низкого рейтинга среди всех управляющих.

Если новый управляющий пришел в третьем квартале, то для определения текущего рейтинга, ему дается стартовый бонус - суммарный рейтинг за первые два квартала на уровне самого низкого рейтинга среди всех управляющих.

Для нового управляющего, который пришел в четвертом квартале года, рейтинг текущего года не определяется.

3. Категории по оплате для управляющих активами

3.1. Вводятся три категории по оплате для управляющих активами - **А**, **В** и **С**. Категории отличаются уровнем должностного (базового) оклада, который определен в "Положение об оплате труда" и уровнем привилегий по работе.

Управляющие, получившие категорию **А**, имеют право на личного помощника управляющего и надбавку за наставничество, кроме того, управляющие данной категории имеют право на повышенный объем предоставляемых сотрудникам Компании социальных льгот в соответствии с "Положением о социальной политике Компании".

3.2. Порядок присвоения категорий

Категории присваиваются по результатам работы управляющих два раза в год - в конце июня (по результатам первого полугодия) и в конце декабря (по результатам года). Основанием для присвоения категорий является текущий рейтинг управляющего соответственно за 6 месяцев и за год.

Категория А присваивается управляющему, который набрал за 6 месяцев не менее 400 баллов (за год - не менее 800 баллов);

Категория В присваивается управляющему, который набрал за 6 месяцев не менее 200 баллов (за год - не менее 400 баллов);

Остальные управляющие для получения **категории С** должны набрать не менее 60 баллов за 6 месяцев, в противном случае, начальником Департамента ставится вопрос о целесообразности работы данного управляющего в Департаменте ИКР.

3.3. Категории на испытательном сроке

Новый управляющий, который пришел работать в Департамент, должен за 6 месяцев набрать достаточное количество баллов рейтинга для того, чтобы получить как минимум **категию С**. В противном случае, начальник Департамента ИКР может принять решение об неуспешном прохождении испытательного срока новым управляющим.

4. Порядок изменения настоящего Положения

4.1. 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 оценки деятельности управляющих;

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.