



**Система премирования за проекты в непроектной организации: как стимулировать людей работать на результат в проектах?**



Марина Евлахович, начальник управления проектного администрирования  
ПАО «Банк «Финансы и Кредит»

# Содержание:

1. О результатах построения КСУП в Банке «Финансы и Кредит»
2. Основные цели и задачи премирования за результаты проектов в Банке «Финансы и Кредит»
3. Основные принципы премирования участников проекта
4. Базовая схема премирования
5. Алгоритм расчета премий участникам проекта
6. Вопросы и ответы по представленной системе премирования

# О Банке «Финансы и Кредит»

Банк "Финансы и Кредит" зарегистрирован 30 октября 1991 года

Региональная сеть на 15.11.13: 12 филиалов + 310 отделений,  
Количество сотрудников –4,7 тыс. чел.

<b>Банк занимает (среди 183 Банков)</b>	<b>01.07.2013</b>
Активы	14 место
Капитал	18 место
Средства юридических лиц	18 место
Средства физических лиц	10 место
Кредитный портфель	12 место
Комиссионные доходы	12 место

# Результаты построения КСУП (2011-2013)



# Основные цели и задачи системы премирования за результаты проектов

Система премирования сотрудников за проекты в Банке «Финансы и Кредит» должна стимулировать к:

- Заинтересованности каждого участника проекта в достижении целей проекта в установленные сроки с требуемым качеством;
- Повышению значимости роли менеджера проекта в Банке, эффективной и продуктивной командной работе;
- Своевременному и качественному выполнению обязанностей/работ, возложенных на сотрудников в рамках проекта;
- Соблюдению требований корпоративных стандартов управления проектами.

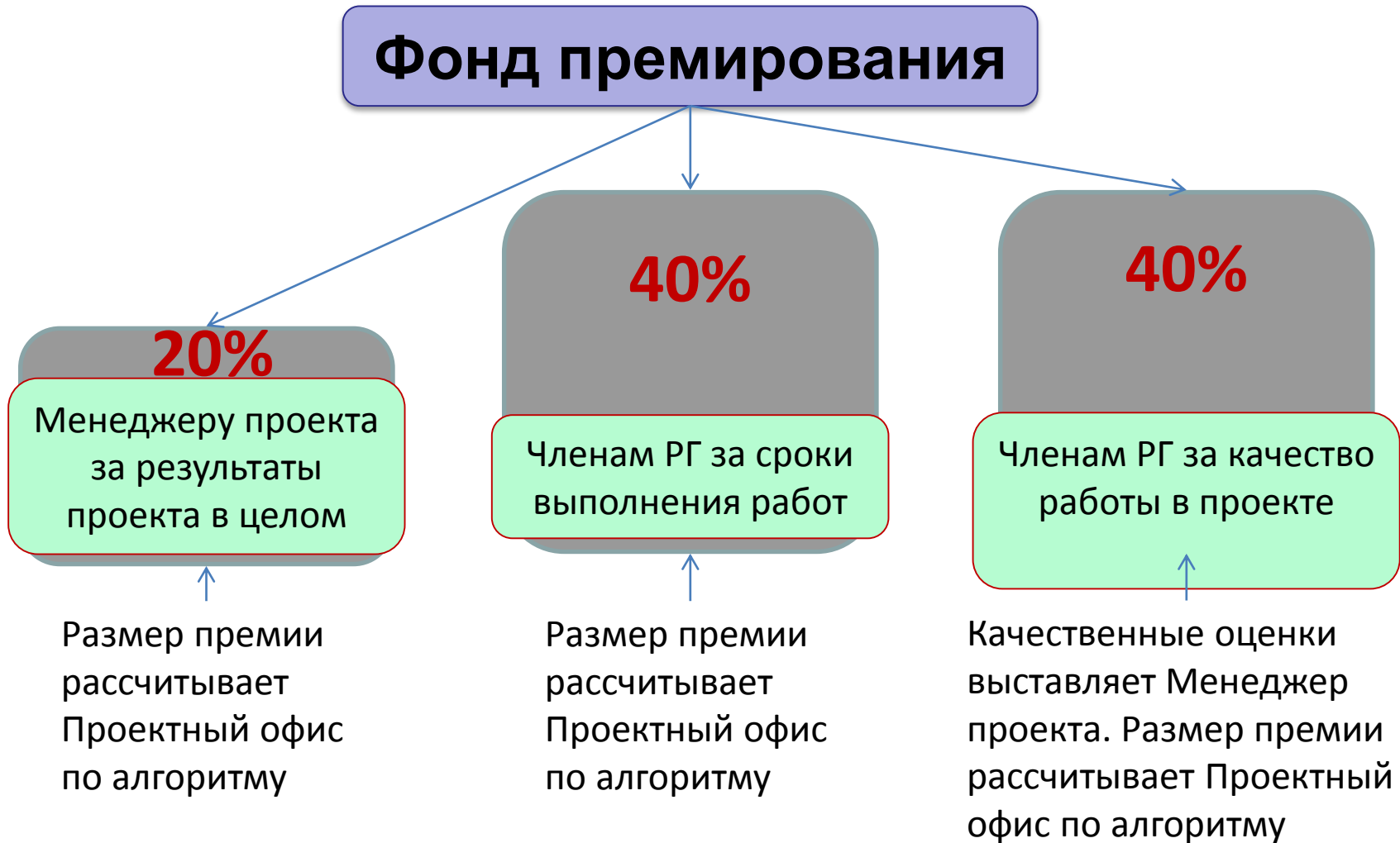


Система премирования должна быть **прозрачной и справедливой**; предоставлять возможность участникам проектов, **при равных для всех условиях**, достигать лучших результатов и получать соответствующие вознаграждения за выполненную работу.

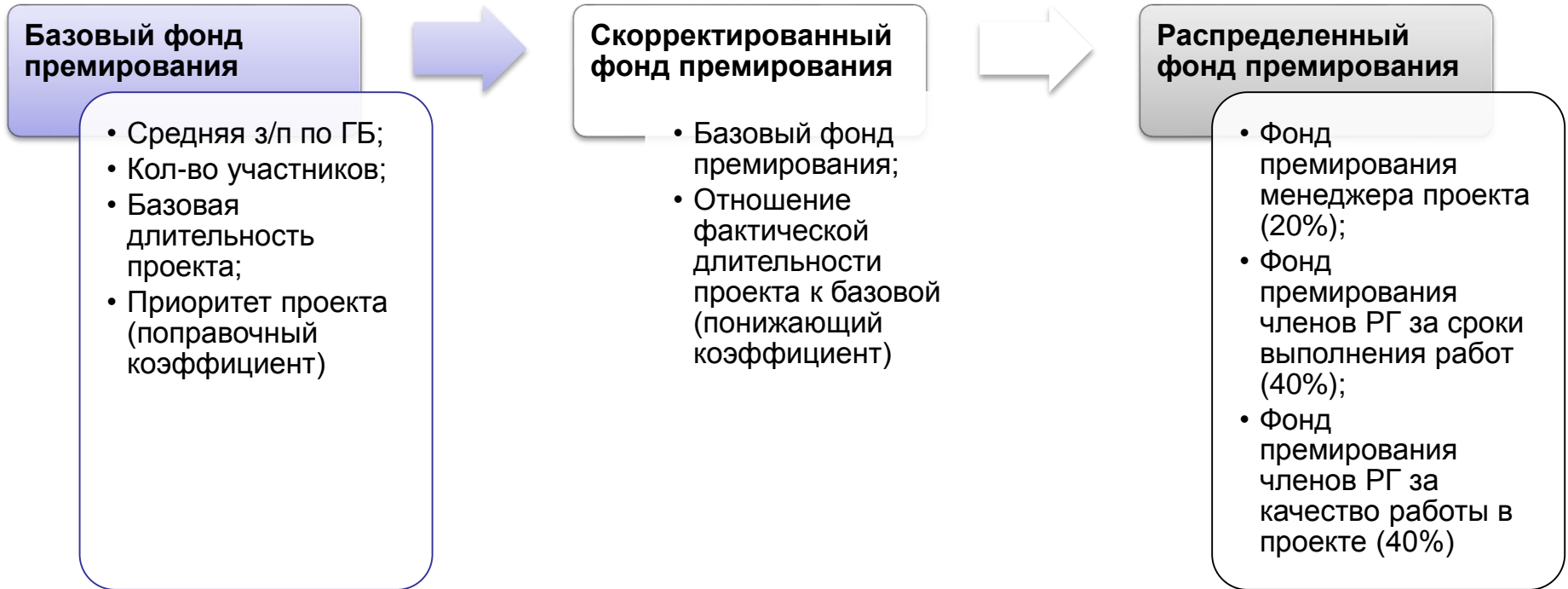
# Основные принципы премирования участников проектов

- 1. Система премирования состоит** из двух принципиальных составляющих:
  - Премирование за объемы выполняемых работ и за соблюдение сроков исполнения работ членами рабочей группы;
  - Премирование за выполнение работы согласно качественным критериям оценки.
- 2. Премирование** участников проекта устанавливается **только за проекты, прошедшие утверждение** в соответствии с требованиями Положения об управлении проектами.
- 3. Премирование** участников проекта осуществляется **только по факту завершения проекта**, защиты результатов и признания успешности проекта на Комитете по управлению стратегией и проектами.
- 4. Фонд премирования по проекту «сгорает»**, если проект был завершен **с опозданием более 50%** по сравнению с утвержденным Базовым планом.

# Базовая схема премирования



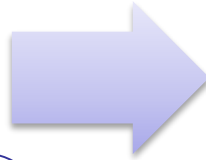
# Алгоритм расчета премий участникам проекта



# Премирование Менеджера проекта

## Распределенный фонд премирования

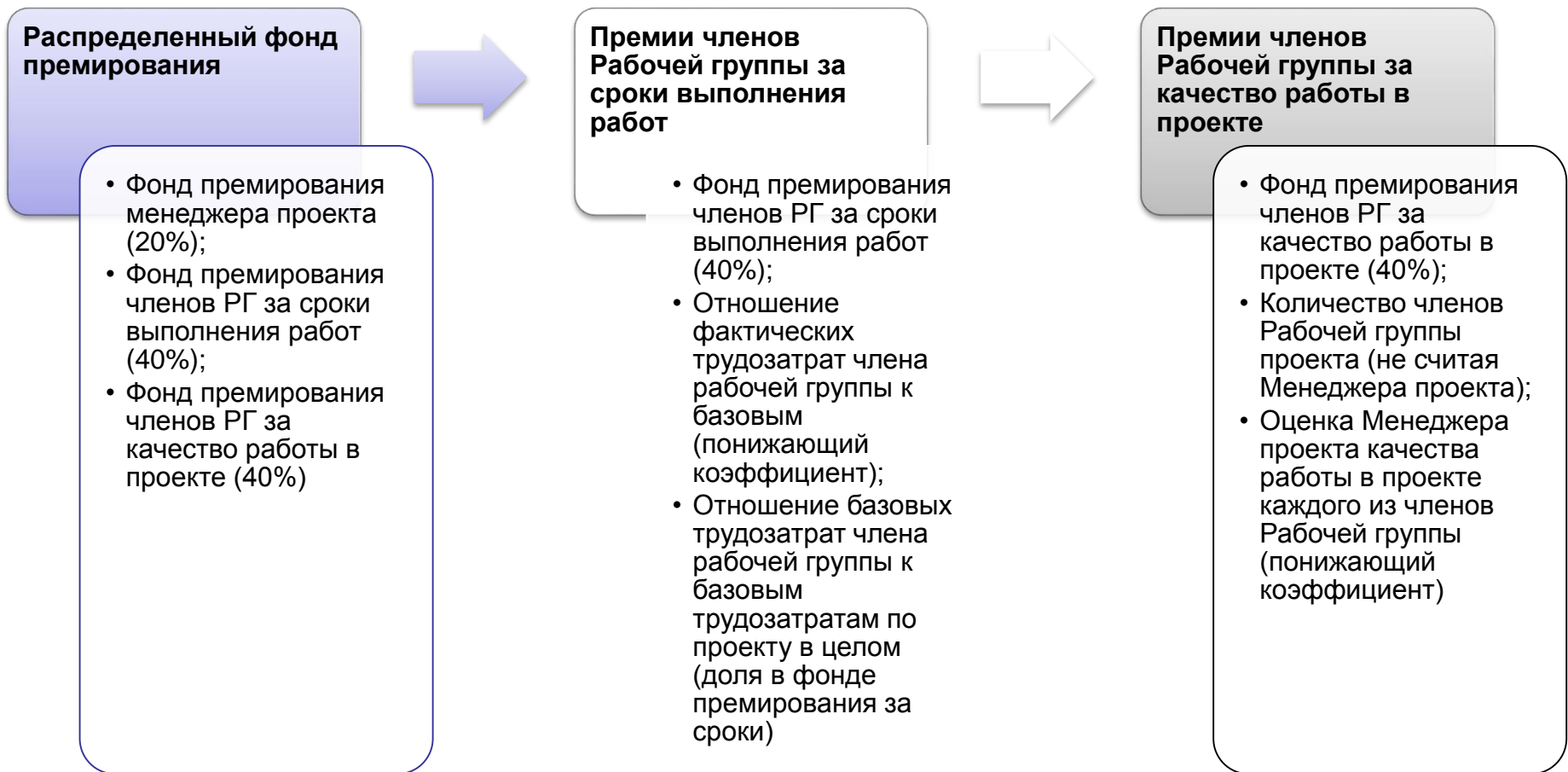
- Фонд премирования менеджера проекта (20%);
- Фонд премирования членов РГ за сроки выполнения работ (40%);
- Фонд премирования членов РГ за качество работы в проекте (40%)



## Премия Менеджера проекта

- Фонд премирования Менеджера проекта (20%);
- Отношение фактической длительности проекта к базовой (понижающий коэффициент)

# Премирование членов Рабочей группы





**Вопросы?**

**Спасибо за внимание.**