Общество с ограниченной ответственностью «Пион»

123456, Санкт-Петербург, улица Правды, дом 1

тел/факс (812)7121212, e-mail:info@pion.ru, http://www.pion.ru

ОГРН/ ОКПО 1234567891011/ 12345678

ИНН/КПП 1213141516/111111111

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ООО «Пион»

Воронов А.В.

19 июня 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера

ООО «Пион»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников ООО «Пион» (далее – общества) в улучшении производственных и экономических результатов деятельности общества и его подразделений, установления порядка поощрения работников за выполненную работу.

1.2. Положение направлено на обеспечение в обществе справедливой оплаты труда работников в соответствии с качеством и результатами работы, а также положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных нормативных правовых актах и коллективном договоре общества.

1.3. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики общества:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;

- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников общества;

- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;

- закрепление кадров в обществе, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;

- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.4. Основанием для возникновения у работника общества права на получение премии за основные результаты деятельности является выполнение установленных показателей и условий премирования. Выполнение показателей определяется по данным бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета и другим данным.

Информация о выполнении показателей для премирования за соответствующий период представляется в службу организации труда и заработной платы работником, ответственным за ее представление, до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

1.5. Размеры премии за выполнение каждого показателя устанавливаются дифференцированно по видам деятельности. Премии, начисляемые за улучшение показателей, предельными размерами не ограничиваются. Показатели премирования по структурным подразделениям по видам деятельности и соответствующие им размеры премий, а также наименование должностей лиц, ответственных за учет выполнения установленных показателей, утверждаются руководителем организации.

1.6. В соответствии с показателями эффективности работы работникам общества устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. При начислении работникам общества премий учитываются также:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.8. Премия, начисленная по установленным показателям, может быть увеличена (уменьшена) до 10% по каждому показателю с учетом выполнения работником установленных для него дополнительных условий премирования (п. 1.7. настоящего Положения).

1.9. Выплаты стимулирующего характера могут производиться по решению руководителя общества в пределах средств фонда поощрения работников.

1.10. Нарушение трудовой дисциплины работником, в том числе:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);

- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- непрохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы, могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично.

2. УСЛОВИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Премии за участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.1.1. Данный вид премирования работников применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности структурных подразделений общества. К числу таких ситуаций относятся аварии и неожиданные остановки агрегатов и механизмов, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

2.1.2. Премирование в вышеназванных случаях осуществляется в соответствии с распоряжением (приказом) Руководителя общества, издаваемого на основании представлений руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного решения Руководителя.

В представлениях руководителей структурных подразделений указывается вид и причина возникшей ситуации, объем работ, который нужно выполнить для ее устранения или предотвращения, требуемая численность работников и объем необходимых средств для оплаты выполненных работ и премирования работников.

2.1.3. В приказе на выполнение особо важных производственных заданий указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;

- объем работ, подлежащих выполнению;

- устанавливаемые сроки выполнения работ;

- лицо, ответственное за приемку выполненных работ и оценку их качества;

- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее размеров вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).

2.1.4. При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья работников и имущества организаций и граждан, использование работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

2.1.5. Премии за выполнение особо важных работ выплачиваются в дополнение к основной оплате, начисленной работнику за выполнение этих работ, и увязываются исключительно со степенью его участия в выполнении этих работ.

2.1.6. Единовременные премии за выполнение особо важных работ выплачиваются в пределах средств фонда поощрения работников.

Ознакомлены:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)