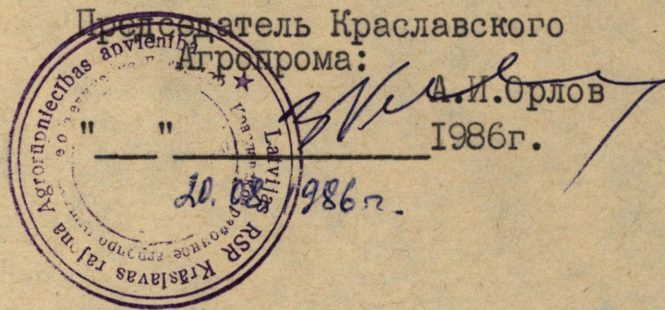


"УТВЕРЖДАЮ"



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководящих работников
Краславского льнозавода за основные
результаты хозяйственной деятельности
на 1986 год.

В целях усиления воздействия премий на увеличение выпуска высококачественных товаров для населения и продукции для народного хозяйства на основе улучшения планирования, технического совершенствования производства, развития творческой инициативы и повышения заинтересованности трудовых коллективов в росте эффективности производства, укрепления хозяйственного расчета, улучшения конечных результатов работы, в соответствии с Типовым положением о премировании работников объединений и предприятий системы МЛП СССР за основные результаты хозяйственной деятельности, утвержденным Министром легкой промышленности СССР и Председателем ЦК профсоюза рабочих текстильной и легкой промышленности от 05.II.84 г., приказом МЛП Латвийской ССР от 29.II.84г. № 371 и во исполнение мероприятий по увеличению переработки льняной соломы в 1986 году на Краславском льнозаводе.

Установить на 1986 год следующие размеры премий за основные результаты хозяйственной деятельности руководящим работникам льнозавода:

Наименование мероприятия	Размер премии к должностному окладу			
	За выполнение плана по объему реализации продукции с учетом поставки по договорам	За выполнение плана производства труда	За каждый % сверх плана производства труда	За выполнение плана промышленной переработки льняной соломы в цехе мочки белых темных 0,5%
Краславский л/д	20	10	1.0	10

Кроме того /сверх 0,5 должностного оклада в расчете на месяц/ установить 1 процент премии к должностному окладу, включая надбавки за высокую квалификацию, за каждую 0,1 процент снижение предельного уровня затрат на рубль товарной продукции по сравнению с планом соответствующего периода прошлого года, при условии выполнения плана

предельных затрат на рубль товарной продукции.

Указанная часть премии выплачивается независимо от выполнения плана по реализации продукции с учетом поставок.

2. Часть премии за выполнение плана по объему реализации продукции с учетом поставок по договорам выплачивать независимо от выполнения других показателей премирования.

Общую сумму премии за основные результаты хозяйственной деятельности руководящим работникам льнозаводов выплачивать при невыполнении плана реализации продукции с учетом выполнения заданий и обязательств по ее поставке в соответствии с заключенными договорами, если невыполнение составляет не ниже 98,5 %.

3. Учитывать при премировании руководящих работников выполнение следующих дополнительных условий премирования, при выполнении которых общий размер премии уменьшается не менее, чем на 25 процентов:

- выполнение плана по качеству выпускаемой продукции, соблюдение смежных стандартов и технических условий;

- обеспечение по месячной ритмичности поставок продукции смежным предприятиям;

- работники, виновные в нарушении производственных и технологических инструкций, отраслевых требований по технике безопасности и других производственных упущениях, могут быть полностью или частично лишены премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей премирования;

- в случаях привлечения к административной или уголовной ответственности за хулиганство или пьянство, совершения мелкого хищения государственного имущества, прогула без уважительной причины, появления на работе в нетрезвом состоянии или отсутствия на работе более трех часов непрерывно или суммарно в течении рабочего дня без уважительной причины, работники лишаются премии полностью в том расчетном периоде, в котором совершены эти нарушения трудовой дисциплины;

- работники отдельных категорий могут быть полностью или частично лишены премий в соответствии с постановлениями, указанными в приложении № 3 к Типовому положению о премировании.

4. Премии руководящим работникам льнозаводов выплачивать поквартально, за фактически отработанное время.

Размеры премий руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим устанавливать в пределах средств, предусмотренных на эти цели по смете расходования фонда материального поощрения в данном году.

5. При премировании руководящих работников льнозаводов учет выполнения показателей и условий премирования производить нарастающим итогом с начала года.

Невыполнение основных показателей премирования за отчетный квартал при условии их выполнения нарастающим итогом с начала года рассматривать как необеспечение дополнительных показателей.

В случае невыполнения основных показателей и условий премирования нарастающим итогом с начала года/за исключением поставок продукции по договорам/, но выполнения этих показателей и условий премирования за отчетный квартал, премировать руководящих работников льнозаводов в размере не превышающем 75 % от начисленной к выплате премии по итогам отчетного квартала. Установить, что если в последующие периоды календарного года указанное недовыполнение будет выполнено, выплачивать 50% той части премии, которая была начислена по итогам предыдущих периодов данного года, но не выплачена в связи с невыполнением основных показателей и условий премирования.

6. Руководящим работникам/директору и главному инженеру *и с.в.з.*, отвечающим за выполнение плана государственных закупок продукции льна-долгунца по договорам контрактации, при выполнении плана закупок премию из фонда материального поощрения за основные результаты хозяйственной деятельности **увеличивать** на сумму до 1,8 месячного должностного оклада по итогам работы за сезон.

Директор:

В.И.Станкевич

Начальник планового
отдела:

В.Планта

Гл.бухгалтер:

В.Сауш

СОГЛАСОВАНО:

РК профсоюза:

1986г.

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Краславского
РАПО

1986г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты работникам Краславского льнозавода вознаграждения за общие результаты работы по итогам за 1986 год в условиях экономического эксперимента.

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, в улучшении общих итогов работы за год: росте объема производства, улучшении качества продукции, повышении производительности труда и рентабельности, а также в целях закрепления кадров и повышения трудовой и производственной дисциплины.

I. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

На выплату вознаграждения за общие результаты работы объединения по итогам за год используется фонд материального поощрения в пределах сумм, предусмотренных сметой на эти цели для каждой производственной единицы.

При выполнении и перевыполнении годовых планов по фондообразующим показателям на выплату вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год, кроме средств, предназначенных по смете для этой цели, могут быть также направлены свободные остатки средств по другим статьям сметы фонда материального поощрения. При этом остатки средств фонда материального поощрения направляются на увеличение размера вознаграждения всех категорий работников.

В зависимости от сумм фонда материального поощрения размер вознаграждения может пропорционально корректироваться по согласованию с профкомом.

II. ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

2.1. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год выплачивается рабочим, руководящим, инженерно-техническим работникам, служащим и работникам других категорий, состоящим в списочном составе завода.

2.2. Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали, как правило, весь календарный год. Проработавшие календарный и уволившиеся с предприятия до момента выплаты вознаграждения имеют право на его получение в общем порядке.

Вознаграждение выплачивается работникам, которые не проработали полный календарный год по уважительным причинам; в связи призывом

на службу в Вооруженные Вилы СССР, уходом на пенсию, рождением ребенка, поступлением в учебное заведение по направлению предприятия, переходом на выборную должность в партийные, советские, профсоюзные и комсомольские органы, переводом на другое предприятие по решению вышестоящих органов и по вызову предприятия.

При работе неполный год вознаграждение выплачивается исходя из фактически полученной работником заработной платы на предприятии в данном году.

2.3. В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения, включается время непрерывной работы на заводе.

В этот стаж засчитывается:

- время работы на выборных должностях, службы в Вооруженных Силах СССР, если таким периодам предшествовали и за ними непосредственно следовала работа на заводе.

- время отпуска женщин по беременности и родам, дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- время работы на заводе до поступления на учебу, если работник направлен в среднее или высшее учебное заведение, получал стипендию за счет средств завода и после окончания учебы возвратился на работу на завод;

- время нахождения на курсах повышения квалификации или переквалификации;

- время работы до увольнения/если увольнение было в связи с переходом на пенсию, по болезни, инвалидности или переводом мужа или жены в другую местность/, если работник возвратился на завод и нигде не работал на других предприятиях;

- время учебы в профессионально технических училищах;

- время работы на других предприятиях до прихода на завод если работник переведен по распоряжению вышестоящей организации или по запросу завода;

- время нахождения в очередном и дополнительном отпуске, предоставляемом женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет.

2.4. Минимальный стаж непрерывной работы для выплаты вознаграждения устанавливается I год.

2.5. Не имеет права на получение вознаграждения следующие работники:

- уволенные до окончания отчетного года с завода по собственному желанию, за прогул и нарушения трудовой дисциплины;

- допустившие прогул, а также отсутствовавшие на рабочем месте более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, без уважительной причины;

- в случае привлечения к административной или уголовной ответственности, а также применении мер общественного воздействия за хулиганство и пьянство работники лишаются вознаграждения в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26.07.1966 года.

3. РАЗМЕР ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

3.1. Размеры вознаграждения работникам за общие результаты работы предприятия по итогам за год определяются по следующей шкале в зависимости от полученной ими заработной платы и непрерывного стажа работы.

При стаже непрерывной работы на данной предприятии	! Размер вознаграждения в средне-дневных заработках
От 1 года до 2 лет	6
Свыше 2 лет до 3 лет	10
Свыше 3 до 5 лет	12
Свыше 5 до 15 лет	16
Свыше 15 лет	20

3.2. Исчисление средне-дневного заработка производится путем деления заработной платы за данный год на календарное число рабочих дней этого года, одинаковое для всех работающих.

Календарное число рабочих дней работы равно общему количеству дней в году за вычетом воскресных и праздничных дней. В 1986 году календарное число рабочих дней составляет -305 . 307

3.3. В состав заработной платы, а которую начисляется вознаграждение, включаются все выплаты, произведенные в течение года из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения, кроме следующих:

- вознаграждение работникам за общие результаты работы завода за предыдущий год;
- вознаграждения работникам за выслугу лет;
- доплата к окладу в размере до 50 % в период заготовок сырья;
- выплат за учебный отпуск, включая и еженедельный один рабочий день;
- единовременных вознаграждений за выполнение особо важных заданий и единовременной материальной помощи;
- пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

Премии: по итогам всех видов соревнований, за создание и внедрение новой техники и технологии; по итогам конкурсов; за использование, содействие использованию и внедрению изобретений и рациональных предложений; за выпуск продукции ширпотреба; за изготовление продукции на экспорт; за сбор, хранение и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов.

- доплаты: за работу в сверхурочное время, за обучение учеников, переквалификацию рабочих, за руководство практикой; за выплату заработной платы рабочим и служащим.

3.4. Размер вознаграждения определяется каждому работнику индивидуально. В зависимости от результатов труда и результатов работы производственной единицы цеха, бригада в целом он может быть увеличен или уменьшен в размере до 25 %.

3.4.1 Размер вознаграждения увеличивается работникам, добившимся в отчетном году высоких показателей в труде, выполнившим за год 1,5 годовое задание и более, отмеченных различными формами морального поощрения/награждены орденами, медалями, дипломами победителей в республиканском социалистическом соревновании, занесены в Книгу Трудовой Славы, неоднократно присвоено звание "Лучший рабочий Латвийской ССР по профессии"/, трудовым коллективам существенно улучшившим положение дел с трудовой дисциплиной, принявшим на себя и выполнившим социалистические обязательства работать без нарушений трудовой и общественной дисциплины, /см. положение по развитию движения под девизом "Трудовой и общественной дисциплине - гарантии коллектива"/

В соответствии с Постановлением Коллегии Министерства и Президиума Центрального Комитета профсоюза от 08.02.83 № 18/18а

"О мерах по повышению творческой активности, инженерного обеспечения производства и достижению высоких конечных результатов работы в производственных объединениях и на предприятиях системы МЛП СССР" учитывается творческий вклад отдельных инженерно-технических работников и служащих. В зависимости от личных результатов труда сумма вознаграждения, начисленная специалисту, может быть увеличена или уменьшена в размере до 25 %.

3.4.2. Перечень ^{или на основании} уручений в работе, за которые работник может быть частично ^{или полностью} лишен вознаграждения:

- мелкое хищение государственного или общественного имущества;
- нарушение трудовой дисциплины/опоздание, ранний уход с работы, нарушение пропускного режима/;
- нарушение производственной дисциплины/;
- нарушение правил техники безопасности;
- невыполнение распоряжений, приказов, преписаний;
- выпуск продукции низкого качества.

Размер вознаграждения уменьшается работникам производственных единиц при невыполнении плана по объему реализации продукции с учетом поставок по договорам/ с учетом установленного предельного процента/, плана производства, продукции, годовых плановых заданий

по росту производительности труда, наличии перерасхода фонда заработной платы, а также /на 10%/ членам бригад, принявшим на себя и не выполнившим социалистические обязательства работать без нарушителей трудовой и общественной дисциплины.

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

4.1. Основанием для начисления и выплаты вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год является настоящее положение, данные бухгалтерской и статистической отчетности.

4.2. Конкретные размеры вознаграждения, а также лишение полностью или частично этого вознаграждения утверждается:
- руководящим работникам ^{льнозавода} объединения - Агрпромышленным объединением ^{руководства Краславского РАПО}
- руководящим работникам производственных единиц льнозавода ^{по директивам}
согласованию с соответствующими профсоюзными органами. *кашеман.*

Директор: *Синица* В. Станкевич

Секретарь парторганизации: *Горих* А. Н. Горохова

Председатель профкома: *Плинта* В. Плинта

сната

9-



LATVIJAS PSR
VIEGLĀS RŪPNIECĪBAS
MINISTRIJA

МИНИСТЕРСТВО ЛЕГКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЛАТВИЙСКОЙ ССР

PAVĒLE ПРИКАЗ

19.12.86

Рига

№ 166

О дополнении приказа Ми-
нистерства легкой про-
мышленности Латвийской ССР
от 30.12.85 № 441

В соответствии с Типовым положением о премировании работни-
ков производственных объединений (комбинатов) и предприятий Ми-
нистерства легкой промышленности Белорусской ССР, Министерства
легкой промышленности Литовской ССР, Министерства легкой промышлен-
ности Молдавской ССР, Министерства легкой промышленности Латвийской
ССР, Министерства легкой промышленности Армянской ССР, Министерст-
ва легкой промышленности Эстонской ССР ПРИКАЗЫВАЮ:

По согласованию с Латвийским республиканским комитетом проф-
союза рабочих текстильной и легкой промышленности дополнить п.6
Условий премирования работников производственных объединений и
предприятий Министерства легкой промышленности Латвийской ССР за
основные результаты хозяйственной деятельности, утвержденных при-
казом Министерства легкой промышленности Латвийской ССР от
30.12.85 № 441 "Об утверждении показателей, условий и размеров
премирования руководящих работников производственных объединений,
предприятий Министерства легкой промышленности Латвийской ССР за
основные результаты хозяйственной деятельности в новых условиях хо-
зяйствования" (приложение № 2) абзацем следующего содержания:
"обеспечение ритмичности выпуска продукции подекадно".

Министр

В.А.Нижник

МИНЕРС МОН ССР

Заказ № 519 экз. 100

1986 г.

ЕПЛО «ЛАТВИЯС ЛИНИ»
Входящий № 1/927
31 05 1986 г.

ТКАНЬ

КРСЛ 2527 ПОЛЕ

Т

КРСЛ 2527 ПОЛЕ

ЕЛГ 26 ТКАНЬ

ЕЛГАВА 3.04.86

ДИРЕКТОРУ

''ОБ УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ''

НА 1 КВАРТАЛ 1986 Г ПРОДЛИТСЯ ДЕЙСТВИЕ ПРИКАЗА ОТ 13.02.85
№54 СО СЛЕДУЮЩИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

К ПУНКТУ 1- РАЗМЕР ПРЕМИИ В ПРОЦЕНТАХ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
ЗА КАЖДЫЙ 1 ПРОЦЕНТ СВЕРХПЛАНОВОГО РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
ТРУДА -1 ПРОЦЕНТ.

К ПУНКТУ 6- КРОМЕ ТОГО (СВЕР 0,5 ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА В РАСЧЕТЕ
НА МЕСЯЦ) УСТАНОВИТЬ 1 ПРОЦЕНТ ПРЕМИИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ,
ВКЛЮЧАЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКУЮ КВАЛИФИКАЦИЮ ЗА КАЖДУЮ 0,1 ПРОЦЕНТ
СНИЖЕНИЕ ПРЕДЕЛЬНОГО УРОВНЯ ЗАТРАТ НА РУБЛЬ ТОВАРНОЙ ПРОДУКЦИИ
ПО СРАВНЕНИЮ А С ПЛАНОМ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ПЕРИОДА ПРОШЛОГО ГОДА
ПРИ УСЛОВИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПРЕДЕЛЬНЫХ ЗАТРАТ НА РУБЛЬ ТОВАРНОЙ
ПРОДУКЦИИ.

УКАЗАННАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ НЕЗАВИСИМО ОТ ВЫПОЛНЕНИЯ
ПЛАНА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ С УЧЕТОМ ПОСТАВОК.

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

С.Ю. ШПАКОВСКИЙ

ЕЛГ 26 ТКАНЬ

КРСЛ 2527 ПОЛЕ

9-

В. Ч. Плинта

Горохова А.Н.
"6" июня 1986 года

П О Л О Ж Е Н И Е

о премировании рабочих Краславского льнозавода
на 1986 год. из фонда заработной платы.

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих в повышении производительности и снижения себестоимости продукции улучшения качества выпускаемой продукции, рационального использования сырья и материалов, топлива, электро-энергии и предусматривает следующие условия и размеры премирования по профессиям.

Наименование профессий рабочих	Показатели, за что выплачивается премия	Размер премии за месяц в процентах	Условия, при которых выплачивается премия.
Прессовщик длинного вол.	За выполнение норм выработки За каждый % перевыполнения Н/В	30% тар. ставки 5% тар. ставки. Максимальный размер премии 35% тар. ставки	Соблюдение стандартного веса кип При невыполнении НЧП премия снижается на 50%.
Весовщик сырья	Качественное и своевременное оформление документов, сдачу отчетности.	20% тар. ставки	Выполнение плана НЧП
Уборщик произв. помещения	Соблюдение в производстве и на складе чистоты и порядка	10% тар. ставки.	Выполнение плана НЧП.
Грузчики волокна в вагоны и на машины	Своевременная и качественная загрузка вагонов и машин	25% сд. заработка.	Выполнение норм разгрузки и погрузки волокна.
Ремонтные слесари, токарь, сантехник, жестянщик, плотник	Качественное и досрочное выполнение ремонтных работ сокращение внутрисменных простоев, экономное расходование электроэнергии.	21% тар. ставки	При выполнении плана НЧП ✓
Аккумуляторщик, электромонтер	Своевременное и качественное выполнение работ, отсутствие аварий по вине этих ра-	19% тар. ставки	Выполнение плана НЧП ✓

15

Аппаратчики ХВО	энергией, отсутствие аварий по вине этих рабочих и сверхплановых простоев оборудования, полное обеспечение теплоэнергией фабрики "Краславас абгербс" Экономное расходование топлива, содержание вентустановок циклонов в чистоте.	17% тар. ставки	Выполнение плана НЧП ✓
Аппаратчики ХВО	Своевременное, качественное обеспечение котельных установок водой, своевременное проведение анализов, обслуживание фильтров. Бесперебойное обеспечение фабрики "Краславас Абгербс" паром.	15 % тар. ставки	Выполнение плана НЧП ✓
Аппаратчик по очистке сточных вод.	За правильную эксплуатацию очистных сооружений.	13% тар. ставки	Выполнение плана НЧП ✓
Шофер автопогрузчика	Бесперебойное обеспечение котельной углем, экономное расходование горюче-смазочных материалов	20% тар. ставки	Выполнение плана НЧП.
Электрогазосварщик	Качественное и досрочное выполнение сварочных работ сокращение внутрисменных простоев.	25% тар. ставки	Выполнение плана НЧП
Слесари и другие работники занятые на капремонте.	Качественное и досрочное выполнение ремонтных работ, соблюдение графика ремонта оборудования.	30% тар. ставки	Качественный ремонт техн. оборудования.
Шофер, бульдозерист	Бесперебойное обеспечение всех транспортных работ по подвозке сырья, отвозке готовой продукции, обеспечение котельной углем, вывозка мусора, экономия горюче-смазочных материалов.	20 % тар. ставки	Надлежащее содержан. автомашин, прицепов и прицепов в техн. испран. состоянии. Отсутствие простоев и аварий. При невып. НЧП - 50%
Э ^К сковаторщик	Своевременная уборка мусора от цеха мочки, регулярная уборка плака от котельной, костры от костраборника. Расчистка дорог.	21 % тар. ставки	При невыполнении НЧП снижается на 50%
Укладчики сырья	За качественную укладку сырья в шохы, скирды. Контроль за датчиками сырья, по выявлению сырья несоответствующего данному номеру по месту хранения.	15 % тар. ставки	Выполнение НЧП. Норм выработки.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ КОТОРОМ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ПРЕМИЯ ЯВЛЯЕТСЯ СОБЛЮДЕНИЕ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ⁷

Гл.

Гл. инженер: *Васильев*

Ст. экономист: *Мауши*

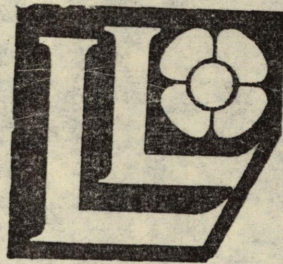
16.

Latvijas PSR
Vieglās rūpniecības ministrija

**Jelgavas
linu ražošanas apvienība
«Latvijas lini»**

Jelgavā, Lapskalna ielā 18

Tālruni: Direktors — 23934, Direkt. v.
— 23434, Galv. grāmatvedis — 22764.
Apgādes p-ks 24582
Norēķ. rēķ. 000321301 Valsts b.
Jelgavas p.



Расч. счет 000321301
в Елгавском отд. Госбанка

17
Министерство легкой
промышленности Латвийской ССР

**Елгавское производственное
льняное объединение
«Латвияс лини»**

Елгава, ул. Лапскална, 18

Телефоны: директор—23934, зам. д.
— 23424, Гл. бухгалтер — 22764.
Нач. сбыта — 23570
Нач. снабжен. — 24582

На №

№

1/3505

от

11.10.85

Директору
льнозавода

Красавенского
Т. Тороховой А. Н.

**О частичном изменении
показателей премирования**

Частичное изменение показателей премирования,
установленных приказом от 13.02.85 г. № 54:

пункт 6 "Кроме того (сверх 0,5 должностного оклада в расчете на месяц) установить 5% премии к должностному окладу, включая надбавки за высокую квалификацию, за каждый 1% роста прибыли (снижение убытков) по сравнению с достигнутой в соответствующем периоде базового года, при условии выполнения плана по прибыли" изменить следующим образом:

"Кроме того (сверх 0,5 должностного оклада в расчете на месяц) установить 5% премии к должностному окладу, включая надбавки за высокую квалификацию, за каждую 0,1% снижения предельного уровня затрат на 1 рубль товарной продукции по сравнению с планом соответствующего периода базового года при условии выполнения плана предельных затрат на рубль товарной продукции".

Генеральный директор *С. Д. Шпаковский* С. Д. Шпаковский

Исп. Бельцова Н. А.

т. 2-72-76

Согласовано "

Ед. профкома Краславского
льнозавода ЕНЛО "Латвияс лини"

"14" 09 1985г.

В.Ч.Плинта

"Утверждаю "

18-
Директор Краславского
льнозавода ЕНЛО "Латв.лини"

"14" 09 1985г.

А.Н.Горохов

П О Л О Ж Е Н И Е

о премировании рабочих, ИТР и служащих Краславского
льнозавода ЕНЛО "Латвияс лини" из фонда ширпотреба.

Вводится с 1-го апреля 1984г.

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих, ИТР и служащих в выполнении и перевыполнении заданий, повышении эффективности производства по выпуску продукции ширпотреба и для максимального использования производственных отходов.

Наменклатура угаров, используемых в цехе ширпотреба следующая: строительная пакля - отходы производства, получаемые при переработке льняного волокна.

Вся продукция ширпотреба, выпускается согласно установленных Гостов. В фонд ширпотреба направляется прибыль, получаемая от реализации изделий, изготавливаемых из отходов производства.

Средства фонда ширпотреба используются следующим образом:

- а/60% расходуется на расширение производства;
- б/35% на премирование И Т Р и служащих, рабочих завода.
- в/ 5% направляется в централизованный фонд Министерства легкой промышленности Латв.ССР.

Премируются рабочие, ИТР и служащие исходя из перечня должностей, которые определяют степень непосредственного участия каждого работника в организации и расширения производства продукции ширпотреба.

19-

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей руководящих, инженерно-технических работников, служащих и рабочих Краславского льнозавода ЕПЛО "атвияс лини" подлежащих премированию из фонда ширпотреба.

! Наименование ! ! должност ей !	! Степень участия	! Размер ! ! норматив ! ! премии в%!	! Примечание
<u>И Т Р и С Л У Ж А Щ И Е</u>			
Гл. инженер	Организация выполнения плана выпуска пакли и обеспечение нормальных условий для выполнения работ.	3.5	от суммы премирования.
директор	Организация выпуска пакли и обеспечение нормальных условий труда	3.5	"
Завхоз	Осуществление контроля по обеспечению вспомогательными материалами и запчастями участка ширпотреба.	2,5	"
Ст. бухгалтер	Организация учета по использованию отходов производства.	3,5	"
Бух. по загот.	Своевременное оформление документов отгрузки продукции ширпотреба.	2,5	"
Кассир	Своевременный контроль за оплатой продукции ширпотреба.	2.0	"
Ст. экономист	Осуществление контроля за выполнением плана продукции ширпотреба своевременное предоставление отчетности по продукции ширпотреба.	3,5	"
инспектор ОК	Своевременное обеспечение кадрами в цех ширпотреба.	2.0	"
Гл. механик	Осуществление общего руководства производства ремонта оборудования ширпотреба.	3.0	"
Мастер ПСХ	Своевременное обеспечение производства пафом, для выпуска ширпотреба.	2,5	"
Мастер РМЦ.	Организация, проведение ремонта оборудования ширпотреба.	2.5	"
Мастер цеха мочки	Обеспечение сырьем для выпуска ширпотреба.	2,5	"
Мастера смен	Контроль за сбором пакли. 2x2,5	5.0	"
Мастер ОТК	Организация выполнения производства пакли, ведение учета фактического выпуска пакли.	3.5	"
Контрольный мастер	Контроль качества отходов.	3.5	"
Механик-лаборант	Ведение анализов по соблюдению технических условий продукции ширпотреба	/на 2-х/ 4,5	"

! 2 ! 3 ! 4 ! 5

РАБОЧИЕ

Машинисты-качерары	Обеспечение бесперебойной работы оборудования и содержание его в технически исправном состоянии.	9.0	-"
Слесари-ремонтники мех.мастерской.	-"	6.0	-"
Прессовщик пакли	Соблюдение Гостов при прессовке пакли.	4.0	-"
Слесари-наладчики	За выполнение плана ширпотреба.	10.0	-"
Слесарь вентустановки	За качественный ремонт вентустановки.	4.0	-"
Фактористы	За своевременную доставку пакли на склад гот.продукции.	7.0	-"
Транспортировщики	За своевременную доставку пакли на склад готовой продукции.	10.0	-"

Гл.инженер: *Расс*
 Ст.бух: *Маули*

красаве 34

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Л.П. Небикова
" 22 " июля 1985 г.



Генеральный директор ЕПЛО
"Латвияс лини"
С.Д. Шаповский
" 22 " июля 1985 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплате работникам льнозаводов
ЕПЛО "Латвияс лини" за сверхпла-
новую выработку длинного льноволокна

действительно с 01.03.85 г.
по 01.01.86 г.

1. Настоящее положение разработано во исполнение распоряжений Совета Министров СССР от 21 июня 1985 г. № 1334-Р, от 5 мая 1979 г. № 974 (письмо МЛП Латв.ССР от 03.07.85 г. № 3.41-4074), приказа МЛП СССР от 04.07.85 г. № 291 и в целях материального поощрения работников за сверхплановую выработку длинного льноволокна.

2. Доплата за сверхплановую выработку длинного льноволокна устанавливается:

2.1. Рабочим льнозаводов следующих профессий:

отжимщики, сушильщики, подавальщики сырья, раскладчики сырья, закладчики сырья, съемщики волокна, операторы поточной линии, аппаратчики приготовления тресты, слесари-ремонтники (дежурные), наладчики машин и оборудования, а также прессовщики, сортировщики волокна, сортировщики сырья, электромонтеры при условии, если они входят в состав комплексных бригад по выработке волокна.

2.2. Руководящим работникам и инженерно-техническим работникам льнозаводов:

директорам, главным инженерам, главным механикам, сменным мастерам, ст. контрольным мастерам, контрольным мастерам, мастерам по ремонту оборудования.

3. Доплаты за сверхплановую выработку длинного льноволокна производятся в пределах суммы, исчисленной из расчета 220 руб. за каждую тонну длинного волокна, выработанного сверх плана.

Сумма доплат распределяется следующим образом:

- рабочим - 130 руб.;
- мастерам смен - 14 руб.;
- директорам, гл. инженерам и ИТР - 26 руб.

Распределение общей суммы доплат между отдельными рабочими производится пропорционально сделанному заработку (тарифной ставке), а между руководящими и инженерно-техническими работниками по должностным окладам (без персональных и других надбавок) с учетом фактически отработанного времени.

4. Основанием для начисления доплат являются данные бухгалтерской отчетности о сверхплановой выработке длинного льноволокна.

5. Доплаты производятся за счет и в пределах планового квартального фонда заработной платы.

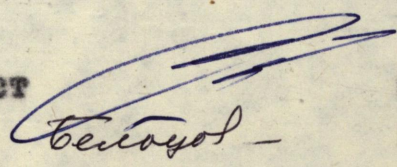
6. Доплаты производятся рабочим независимо от выполнения норм выработки один раз в месяц, руководящим и инженерно-техническим работникам независимо от выполнения плана по другим показателям деятельности предприятия один раз в квартал. Директору и главному инженеру начисленная доплата утверждается генеральным директором объединения, остальным инженерно-техническим работникам и рабочим - директором льнозавода.

7. Премия за основные результаты хозяйственной деятельности на сумму доплат за сверхплановую выработку длинного льноволокна не начисляется.

Доплаты за сверхплановую выработку длинного волокна учитываются в расчетных ведомостях (табуляграммах) и записываются в расчетных книжках отдельной строкой.

3. Лицам, совершившим прогул, отсутствовавшим на рабочем месте более 3 часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно без уважительной причины, появившимся на рабочем месте в нетрезвом состоянии, побывавшем в медвытрезвителе как в рабочее, так и в нерабочее время, совершившим нарушение общественного порядка, хищение государственного или общественного имущества, а также имеющим замечания за нарушение технологического процесса, нерациональное использование сырья, доплата не производится.

Главный экономист
Начальник ОТЗ



С. В. Кожевникова
Н. А. Бельцова

МИНИСТЕРСТВО ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СССР

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИИ И
ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ЦЕНТР НОТ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО РАЗРАБОТКЕ ТИПОВЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ
РАБОЧИХ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ ПЕРВИЧНОЙ
ОБРАБОТКИ ЛЬНА И КОНОПЛИ ЗА КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА
ИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Настоящие рекомендации разработаны лабораторией научной организации труда и управления промышленностью Научно-исследовательского института промышленности первичной обработки лубяных волокон Минлегпрома СССР под методическим и организационным руководством отдела разработки систем материального стимулирования центра НОТ легкой промышленности ЦНИИТЭМлегпрома.

Предусмотренная в Рекомендациях система премирования распространяется на рабочих основного производства предприятий первичной обработки льна и конопли, занятых на выработке длинного и короткого волокна, сортировке длинного волокна, прессовке готовой продукции и вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих в конечных результатах своего труда в условиях применения прогрессивных форм бригадной организации и стимулирования труда, в выполнении планов по количественным и качественным показателям и достижения совместным трудом лучших конечных результатов работы с наименьшими трудовыми затратами.

Рекомендации разработаны в соответствии с Типовым положением о премировании работников производственных объединений и предприятий системы Минлегпрома СССР за конечные результаты хозяйственной деятельности, утвержденным постановлением Коллегии Минлегпрома СССР и ЦК профсоюза рабочих текстильной и легкой промышленности от 09.12.77 № 227/51 с учетом уточнений, утвержденных постановлением Коллегии Министерства Президиума Центрального Комитета Профсоюза от 27.11.80 № 345/52 и на основе обобщения опыта организации материального стимулирования рабочих за конечные результаты труда на ряде передовых предприятий промышленности первичной обработки льна и конопли.

I. ПОКАЗАТЕЛИ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

I.1. При бригадной форме организации и оплаты труда применяются коллективные системы материального стимулирования рабочих за конечные результаты производства.

I.2. Премирование за количественные показатели производится по показателям выполнения и перевыполнения планового задания бригадой по объёму выпуска продукции в натуральном выражении.

Качественные показатели премирования и показатели, характеризующие использование сырья, устанавливаются в соответствии с характером выполняемых бригадами работ.

I.3. Премирование рабочих комплексных бригад по выработке длинного и короткого волокна, включая рабочих по обслуживанию поточных линий, а также рабочих других профессий, входящих в состав комплексных бригад производится:

I.3.1. За выполнение планового задания по выработке волокна в ассортименте, установленного на уровне превышающем отраслевые типовые нормы - в размере до 15% , соответствующем отраслевым типовым нормам в размере до 10 % заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

I.3.2. За каждый процент перевыполнения планового задания по выработке длинного волокна в размере до 2-х %, короткого волокна - в размере до 1% заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

Размер премии за перевыполнение планового задания по выработке длинного и короткого волокна не может превышать 10% (15%)^х заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

Размер премии за выполнение и перевыполнение планового задания по выработке волокна в ассортименте не может превышать 25% (30 %) заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

х) Здесь и далее по тексту в скобках указаны размеры (рекомендуемые) премирования бригад, работающих по повышенным против отраслевых типовых нормам выработки, выполняющих технически обоснованные нормы выработки и недопускающих брака

Премии за выполнение и перевыполнение планового задания по выработке волокна в ассортименте выплачиваются при условии выполнения действующих норм выработки (основное), отраслевое норматива по общему использованию сырья в процентномерах длинного и короткого волокна (вместе) и показателей, учитываемых при определении КТУ (дополнительные).

1.3.3. За лучшее использование сырья, увеличение против отраслевых нормативов показателей по проценту выхода и повышение качества длинного и короткого волокна:

а) за каждую 0,1 (абс.) увеличения процента выхода длинного волокна - в размере до 3% заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам, при условии выполнения отраслевого норматива по среднему номеру (сорт) длинного волокна (основное), планового задания по выработке всего волокна и показателей, учитываемых при определении КТУ (дополнительные):

б) за каждую 0,1 (абс.) повышения среднего номера (сорта) длинного волокна в размере до 3%, короткого волокна - до 2% заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам, при условии выполнения отраслевых типовых норм выработки (основное), планового задания по выработке всего волокна и показателей, учитываемых при определении КТУ (дополнительные).

Размер премии за увеличение процента выхода длинного и повышение среднего номера (сорта) длинного и короткого волокна не может превышать 15% (20%) заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

Общий размер премии за выполнение и перевыполнение планового задания по выработке волокна в ассортименте, а также за увеличение процента выхода длинного волокна и повышение среднего номера (сорта) длинного волокна и короткого не может превышать 40%, а при работе бригад в целом или отдельных рабочих основных профессий (операторы поточных линий, аппаратчики приготовления тресты, приготовители тресты, закладчики сырья, сушильщики, стжимки) по повышенным против отраслевых типовых нормам выработки, выполнении технически обоснованных норм выработки, качества длинного и короткого волокна - 50% заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

При включении в состав комплексной бригады профессий рабочих, занятых на участке промышленного приготовления тресты.

(аппаратчиков приготовления тресты, приготовителей тресты, отжимщиков, сушильщиков, прессовщиков соломы и др.) обязательным условием для выплаты премий за каждый из перечисленных показателей премирования, только при выполнении короткого выплачиваются премии, является также выполнение бригадного планового задания по промышленному приготовлению тресты.

1.4. Премирование рабочих по сортировке длинного волокна, входящих в состав отдельных специализированных бригад производится:

1.4.1. За выполнение планового задания по сортировке длинного волокна, установленного на уровне превышающем отраслевые типовые нормы - в размере до 10% соответствующем отраслевым типовым нормам - в размере до 5% заработка бригады, исчисленного по сделным расценкам и тарифным ставкам.

1.4.2. За каждый процент перевыполнения планового задания по сортировке длинного волокна, установленного на уровне не ниже отраслевых типовых норм выработки - в размере до 0,5% заработка бригады, исчисленного по сделным расценкам и тарифным ставкам.

Размер премии за ~~выполнение~~ перевыполнение планового задания по сортировке длинного волокна не может превышать 10% заработка бригады, исчисленного по сделным расценкам и тарифным ставкам.

Размер премии за выполнение и перевыполнение планового задания по сортировке длинного волокна не может превышать 20% заработка бригады, исчисленного по сделным расценкам и тарифным ставкам.

1.4.3. За каждую 0,1 (абс.) повышения среднего номера (сорта) длинного волокна против отраслевого норматива в размере до 3% заработка бригады, исчисленного по сделным расценкам и тарифным ставкам.

Размер премии за повышение среднего номера (сорта) длинного волокна не может превышать 20%, а общий процент за выполнение и перевыполнение планового задания по сортировке длинного волокна и повышение среднего номера (сорта) длинного волокна - 40% заработка бригады, исчисленного по сделным расценкам и тарифным ставкам.

Премии за выполнением перевыполнение планового задания по сортировке длинного волокна, а также за повышение среднего номера (сорта) длинного волокна применяются

действующих норм выработки (основное), отсутствия рекламаций на длинное волокно и выполнения показателей, учитываемых при определении КТУ (дополнительное).

1.5. Премирование рабочих по прессовке готовой продукции, входящих в состав отдельных специализированных бригад производится:

1.5.1. За выполнение планового задания по прессовке готовой продукции, установленного на уровне:

превышающем отраслевые нормы - в размере до 25%,

соответствующем отраслевым типовым нормам - до 20% заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

1.5.2. За каждый процент перевыполнения планового задания по прессовке готовой продукции, установленного на уровне не ниже отраслевых типовых норм выработки, в размере до 1% заработка бригады, исчисленного по отдельным расценкам и тарифным ставкам.

Размер премии за перевыполнение планового задания по прессовке готовой продукции ^{не} может превышать 15%, а общий процент за выполнение и перевыполнение плана - 40% заработка бригады, исчисленного по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

Премии за выполнение и перевыполнение планового задания по прессовке готовой продукции выплачивается при условии выполнения действующих норм выработки (основное), отсутствия рекламаций по упаковке и маркировке продукции, недопущения перерасхода упаковочных материалов и выполнения показателей, учитываемых при определении КТУ.

1.6. Рекомендуемая шкала премирования бригад рабочих основного производства за конечные результаты труда приведена в приложении I.

ПРИМЕЧАНИЕ:

I. При определении показателей, размеров и условий премирования рабочих бригад следует руководствоваться отраслевыми типовыми нормами выработки для рабочих основного производства:

для заводов по первичной обработке льна - утвержденными Минлегпромом СССР 22 марта 1972 года, с применением норм выхода и качества из льняного сырья, утвержденных Минлегпромом СССР от 30.12.82. г.:

для заводов по первичной обработке среднерусской конопли временными отраслевыми типовыми нормами выработки, утвержденными

Минлегпромом СССР от 4 ноября 1980 года продленным письмом Минлегпрома СССР от 20.04.82 г. № 26/2/4-318;

для заводов под первичной обработке вжной конопли - отраслевыми типовыми нормами выработки, утвержденными Минлегпромом СССР от 28 апреля 1978 года.

Отраслевой типовой нормой выработки для рабочих комплексной бригады по выработке длинного и короткого волокна является норма выработки, исчисленная исходя из установленных норм производительности мяльно-трепального и куделеприготовительного агрегатов и нормативов по использованию сырья, утвержденных вышеуказанными документами Минлегпрома СССР.

2. При формировании комплексных бригад по выработке длинного и отдельно под выработке короткого волокна - показатели, размеры и условия премирования для рабочих указанных бригад устанавливаются с учетом настоящих рекомендаций соответственно за выработку длинного волокна и отдельно за выработку короткого волокна.

II. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕМИЙ

2.1. Основанием для начисления премий служат данные бухгалтерской отчетности, оперативного учета и лабораторного анализа.

2.2. Премии начисляются по результатам коллективного труда рабочих бригады в целом по итогам работы за месяц на заработок бригады, исчисленный по сдельным расценкам и тарифным ставкам, с учетом доплат и надбавок к тарифным ставкам, выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством за совмещение профессий, увеличение объема работ, за высокое профессиональное мастерство, за выполнение работ отсутствующих рабочих, за высвобождение численности персонала на обслуживаемом участке и повышение производительности труда по сравнению с планом на основе разработанных организационно-технических мероприятий, за работу в ночное время.

2.3. Распределение премии между членами бригады производится в зависимости от реального вклада каждого рабочего в общие результаты работы бригады. Оценка индивидуального вклада каждого рабочего в общие результаты работы бригады осуществляется на основе данных об отработанном времени, тарифного разряда, коэффициента трудового участия (КТУ), учитывающего качество выполняемых работ, выполнение смежных операций и другие показатели работы каждого рабочего.

2.4. При распределении причитающейся бригаде общей суммы премии из фонда заработной платы с применением КТУ, её размер отдельным членам бригады, которым повышен КТУ, может превышать общий предельный размер премии, предусмотренный для данного участка настоящим положением (без увеличения суммы премии в целом по бригаде).

2.5. Порядок премирования КТУ (показатели, определяющие коэффициент, минимальные и максимальные значения КТУ, периодичность его определения и т.д.) устанавливается руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза при активном участии Советов бригад.

2.6. Советам бригад предоставляется право лишать отдельных членов бригады премии за выполнение и перевыполнение показателей премирования полностью или частично в следующих случаях:

при нарушении производственных и технологических правил и инструкций, отраслевых требований по технике безопасности и в

случаях других производственных упущений, нанесших серьезный ущерб производству;

в случаях возврата производственным объединениям и предприятиям товаров народного потребления вследствие их низкого качества;

при привлечении за хулиганство и пьянство к административной или уголовной ответственности, при применении мер общественного воздействия, предусмотренных Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 года и Указами Президиумов Верховных Советов союзных республик, а также постановлением "О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины", принятым Советом Министров СССР и ВЦСПС 7 августа 1983 года;

в случаях прогула.

Причитающаяся данному члену бригады сумма премии из бригадного заработка исключается.

2.7. О введении в действие положения о премировании, об его изменении или отмене рабочие бригад предупреждаются не позднее, чем за месяц.