

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ К НАЧИСЛЕНИЮ ПРЕМИЙ

Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской отчетности, оперативного отчета и лабораторного контроля.

Премии за счет фонда заработной платы выплачиваются рабочим независимо от состояния расходования фонда заработной платы по участку, цеху и предприятию в целом.

Максимальный размер премий, выплачиваемых рабочим за счет фонда заработной платы не должен превышать 40% сдельного заработка (должностного оклада; тарифной ставки) в расчете на месяц.

Премии за счет фонда заработной платы выплачиваются по результатам работы за месяц.

Премии из средств фонда материального поощрения выплачиваются в пределах тех средств, которые предусмотрены по смете для текущего премирования рабочих по каждому цеху, участку по результатам работы за квартал.

Рабочим, проработавшим неполный месяц и уволенным по уважительной причине, выплата премии производится пропорционально отработанному времени в данном месяце, квартале.

Премия из фонда материального поощрения не начисляется совместителям (кроме сдельщиков), рабочим с неполным рабочим днем, уволенным по собственному желанию, а также уволенным по неуважительным причинам.

Начальник цеха, старший мастер и мастер имеют право лишать отдельных рабочих премии или снижать ее размер за нарушение производственных и технологических инструкций, изготовление некачественной продукции, нарушение техники безопасности и другие производственные упущения, а также за совершенный прогул, появление на работе в нетрезвом виде, случаях привлечения к административной и уголовной ответственности, в случаях применения мер общественного воздействия за хулиганство.

Лишение премии или снижение ее размеров объявляется распоряжением по цеху, участку с указанием причин.

Начальник отдела труда и зарплаты

Т.М.Альбанова

СОГЛАСОВАНО

С заводским комитетом
профсоюза

Председатель завкома

Моисей А.Н. Коломоец

26 февраля 1976г

Трошиков

2
УТВЕРЖДАЮ

Директор Рижского консервно-
кулинарного завода "Кайя"

В.А. Бахмаров
В.А. Бахмаров

26 февраля 1976г.

ПЕРЕЧЕНЬ

особо важных производственных заданий

В целях более правильного поощрения работников завода за выполнение особо важных производственных заданий из фонда материального поощрения по статье "Особо важные задания" утвердить следующий перечень особо важных заданий:

1. Ликвидация и предотвращение аварий на производстве.
2. Своевременное и досрочное осуществление мероприятий, способствующих увеличению выпуска продукции, улучшению ее качества и повышению производительности труда.
3. Своевременное и качественное освоение новой техники и прогрессивной технологии.
4. Выполнение срочных заказов по выпуску продукции (экспорт, выставки и др.).
5. Разработка и внедрение технически обоснованных норм выработки.
6. Механизация учетных и вычислительных работ, рационализация учета и отчетности.
7. Внедрение мероприятий по улучшению организации труда на научной основе, по оздоровлению условий труда и совершенствованию техники безопасности.
8. Совершенствование организации заработной платы, внутризаводского планирования, внедрение внутризаводского хозрасчета.
9. Создание и выпуск новых и улучшенных рыбных товаров.

Конкретный размер поощрения работников устанавливается с учетом сложности и важности выполненных работ, но сумма поощрения не должна быть менее 10.- рублей.

Начальник ОТЗ -

Т.М. Альбанова

Т.М. Альбанова

УТВЕРЖДАЮ

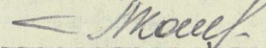
Директор Рижского консервно-
кулинарного завода "Кайя"

 В.А.Бахмаров

26 февраля 1976г.

СОГЛАСОВАНО

с заводским комитетом профсоюза

 А.Н.Коломоец

26 февраля 1976г.

Протокол №9

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, руководящих работников завода, которые лишаются премии в связи с допущенными по их вине перерасходами заработной платы.

1. Директор
2. Главный инженер
3. Зам.директора по производству
4. Гл.механик
5. Гл.энергетик
6. Нач.планового отдела
7. Нач.ОТЗ
8. Гл.бухгалтер
9. Зам.гл.бухгалтера
10. Начальники цехов
11. Ст.мастера
12. Мастера
13. Ст.бухгалтера цехов
14. Инженеры-нормировщики
15. Инженеры-механики
16. Зав.механической мастерской

Начальник ОТЗ



Т.М.Альбанова

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Директор Рижского консервно-кулинарного завода "Кайя"

с заводским комитетом профсоюза

[Signature] В.Бахмаров

Председатель завкома

" 25 " февраля 1976г.

[Signature] А.Коломоец

" 25 " февраля 1976г.

[Signature] №9

П О Л О Ж Е Н И Е

о выплате вознаграждения за общие годовые итоги работы рабочим, руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим из фонда материального поощрения по Рижскому консервно-кулинарному заводу "Кайя" на 1976 год.

Положение вводится с целью материальной заинтересованности работников завода в выполнении и перевыполнении годового плана реализации, увеличении прибыли, повышении производительности труда и улучшения качества продукции.

Размер вознаграждения по итогам года определяется в зависимости от стажа работы и средне-годовой заработной платы каждого работника в следующих размерах:

Стаж работы	% премии к среднему заработку работника
До 1 года	вознаграждение не выплачивается.
от 1 года до 3-х лет (включит.)	2,0
от 3-х до 5 лет (включит)	3,0
от 5-ти до 10-ти лет (включит.)	4,0
Свыше 10-ти лет	5,0

В заработную плату исходя из которой будет выплачиваться, включаются виды зарплаты:

- а) заработная плата по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам;

б) премии из фонда заработной платы и фонда материального поощрения;

в) заработная плата за время выполнения государственных обязанностей;

г) заработная плата за совмещение профессий.

Не начисляется вознаграждение по итогам на следующие виды заработной платы:

1. За дни временной нетрудоспособности.
 2. За время нахождения в очередном и дополнительном отпуске.
 3. Выходное пособие при увольнении.
 4. Стипендии учащимся.
 5. Выплаты матерям, кормящим ребенка.
 7. Доплаты за льготные часы подросткам.
 7. Доплаты за сверхурочные часы.
 8. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни.
 9. Доплаты за увечье на производстве.
 10. Вознаграждение за общие годовые итоги работы, выплаченное из средств фонда материального поощрения за прошлый год.
- II. Премии, выплаченные не из фонда заработной платы, а из других источников на основании различных специальных положений.
12. Выплаты за руководство практикой.

Работникам, работающим по совместительству, вознаграждение не начисляется. Администрация по согласованию с заводским комитетом профсоюза может выплатить вознаграждение работникам, уволенным с завода по уважительным причинам (в связи с уходом на пенсию и призывом в Советскую Армию, переводом по решению вышестоящей организации) в размерах пропорционально отработанному времени в премируемом году.

Выплата вознаграждения за общие годовые итоги работы завода производится за счет фонда материального поощрения, предусмотренного по смете на эти цели.

При выполнении плана по реализации и рентабельности на выплату вознаграждения за общие годовые итоги работы могут быть также направлены 50% свободных остатков средств по другим статьям расхода фонда материального поощрения, при этом свободные остатки средств материального поощрения по рабочим могут направляться на увеличение вознаграждения только рабочим, а свободные остатки средств материального поощрения по руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим могут направляться на увеличение вознаграждения всем категориям работников пропорционально плановой сумме зарплаты, предусмотренной при исчислении размера вознаграждения.

При невыполнении годовых плановых показателей по заводу вознаграждение по итогам года выплачивается в положенных размерах в пределах фонда материального поощрения, начисленного по установленным нормативам по итогам работы за год, за вычетом выплат, произведенных в течение года.

Администрация завода, по согласованию с заводским комитетом профсоюза в зависимости от личного вклада каждого работника в выполнение годового плана может увеличить или уменьшить размер вознаграждения отдельным работникам до 25% от установленного уровня вознаграждения.

Работники, допустившие в текущем году производственные упущения в работе или проступки (перечень производственных упущений и проступков прилагается) лишаются вознаграждения полностью или частично.

Если нарушения или упущения в работе имеют давность более шести месяцев, а нарушитель своим трудом и поведением искупил свою вину, администрация цеха, участка, отдела может ходатайствовать перед администрацией завода о выплате вознаграждения такому работнику, но в пониженном размере в зависимости от тяжести совершенного нарушения или проступка и

общей характеристики с точки зрения его деловых качеств. Лишение вознаграждения или уменьшения его размера оформляется приказом по заводу с указанием причин.

Работникам, уволенным с завода по уважительным причинам (по ст. 47 п.п. В, Г, Д, Е, а также по собственному желанию) вознаграждение не выплачивается.

Работникам, поступившим на завод по инициативе предприятия, вознаграждение выплачивается по усмотрению администрации по согласованию с заводским комитетом в зависимости от общего стажа работы и средней заработной платы, выплаченной с момента поступления на завод.

Выплата вознаграждения за общие годовые итоги работы должна производиться не позднее марта следующего года.

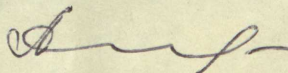
Если рост заработной платы по заводу в годовом плане опережает рост производительности труда, то соответствующая часть средств фонда материального поощрения (которая приводит к опережению роста средней зарплаты по сравнению с ростом производительности труда) переключается в резерв будущего года или направляется в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства текущего года. При этом в первую очередь выплата вознаграждения производится тем цехам и участкам, которые выполнили все показатели и не имеют нарушений в соответствии между темпами роста производительности труда и заработной платы.

Вознаграждение утверждается: руководящим работникам завода - вышестоящей организацией, остальным работникам завода - директором завода по представлению начальников цехов, участков, отделов.

Трудовой стаж, дающий право получения вознаграждения по итогам года, исчисляется в соответствии с инструкцией (инструкция прилагается).

При отмене или изменении настоящего положения работники предупреждаются за две недели.

Начальник отдела труда и
заработной платы завода "Кайя"

 Т.Альбанова

УТВЕРЖДАЮ

Директор Рижского консервно-кулинарного завода "Кайя"

В.А.Бахмаров

В.А.Бахмаров

26 февраля

1976 года

СОГЛАСОВАНО

С заводским комитетом профсоюза
Председатель завкома

Масел

А.Н.Коломоец

26 февраля

1976 года

Промокол №

РАСЧЕТ

размера вознаграждения по итогам года на Рижском консервно-кулинарном заводе "Кайя" на 1976г.

Установленные стажевые группы	Установлен. коэффициент	Численность персонала			Фонд зарплаты			Увелич. фонд с учетом коэфф.			Вознаграждение	
		Всего	Рабочие и МОП	ИТР и служ.	Всего	Рабочие и МОП	ИТР и служ.	Всего	Рабочие и МОП	ИТР и служ.	в % к среднему заработ.	рубли на ИТР в коп.
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. До I-го года	-	124	124	-	231,5	231,5	-	вознаграждения не выплачивается.				
2. От I-го года до трех лет включительно	1,0	107	90	17	192,7	168,0	24,7	192,7	168,0	24,7	2,0	2,0
3. От трех лет до пяти лет включительно	1,5	75	63	12	135,0	117,6	17,4	202,5	176,4	26,1	3,0	3,0
4. От пяти до десяти лет включительно	2,0	110	82	28	193,7	153,0	40,7	387,4	306,0	81,4	4,0	4,0
5. Свыше десяти лет	2,5	369	288	81	656,1	538,4	117,7	1640,2	1346,0	294,2	5,0	5,0
ИТОГО:		785	647	138	1409,0	1208,5	200,5	2422,8	1996,4	426,4		

Вознаграждение по итогам года на 1 рубль заработной платы составляет

Рабочие: $\frac{39,4}{1996,4} = 2,0$

ИТР и служащие: $\frac{8,5}{426,4} = 2,0$

Начальник ОТЗ

[Signature]

Т.М.Альбанова

СОГЛАСОВАНО

С заводским комитетом
профсоюза
Председатель завкома

Моисей А.Н.Коломоец

26 02 1976г.

Трудовой №9

УТВЕРЖДАЮ

Директор Рижского консервно-
кулинарного завода

В.А.Бахмаров В.А.Бахмаров

26 февраля 1976г.

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке исчисления трудового стажа, дающего право на получение вознаграждения по итогам года из фонда материального поощрения, на Рижском консервно-кулинарном заводе "Кайя"

I. Выплата вознаграждения за общие результаты работы завода производится рабочим, руководящим, инженерно-техническим работникам, служащим в соответствии с утвержденным положением.

В трудовой стаж, дающий право на получение вознаграждения включаются:

- I.1. время работы в цехах, службах и других подразделениях завода;
- I.2. время работы на выборных должностях-партийных, советских, профсоюзных и комсомольских организациях, если до и после этого работник работал на заводе;
- I.3. время пребывания на работе за границей при условии возвращения к месту прежней работы не позднее установленного срока (законом);
- I.4. время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации с отрывом от работы, если до поступления и после окончания курсов работник работал на заводе, а также служба в Советской Армии и Военно-Морском флоте;
- I.5. в стаж включается время предыдущей работы: при переводе работника на завод по распоряжению вышестоящей организации, а также при переходе или по согласованию между заинтересованными предприятиями или организациями;

В стаж, дающий право на получение вознаграждения, не включается время перерыва в работе, но в течение которого стаж не прерывается в следующих случаях:

- а) при поступлении на работу в течение месяца после прекращения временной инвалидности или болезни, продолжающейся свыше 4-х месяцев и вызвавшей увольнение, если работник работал на заводе;
- б) при поступлении на работу по окончании высшего и среднего специального заведения, если работник непосредственно перед поступлением в учебное заведение работал на заводе;
- в) при поступлении на постоянную работу пенсионеров, работающих на заводе до ухода на пенсию;
- г) при поступлении на работу женщин, уволившихся с завода в связи с рождением ребенка, если она вновь поступила на работу на предприятие не позднее одного года со дня рождения ребенка.

Основными документами для определения стажа является Трудовая книжка.

Начальник ОТЗ

Т.М.Альбанова

Т.М.Альбанова

СОГЛАСОВАНО
С заводским комитетом
профсоюза
Председатель завкома

Маслов А.Н. Коломоец
26. декабря 1976г
Промкол №9

УТВЕРЖДАЮ
Директор Рижского консервно-
кулинарного завода "Кайя"
В.А.Бахмаров

ПЕРЕЧЕНЬ

производственных упущений, за которые работники завода могут лишаться премии и вознаграждения по итогам года полностью или частично.

§ 1.

- I. Невыполнение сортности продукции.
2. Нарушение технологических инструкций, требований, стандартов, технических условий по обработке и уборке рыбы, а также маркировке тары.
3. Невыполнение графиков профилактических ремонтов.
4. Наличие аварий и аварийных происшествий, а также несвоевременное донесение об авариях.
5. Неудовлетворительное санитарное состояние цеха, участка, рабочего места.
6. Нарушение правил техники безопасности, наличие травматизма.
7. Неудовлетворительное противопожарное состояние цеха, участка рабочего места.
8. Перерасход сырья, материалов, тары, топлива; смазочных и других материалов.
9. Наличие простоев, механизмов, установок, зависящих от рабочего.
10. Несоблюдение температурного режима на технологических процессах.
- II. Неудовлетворительное санитарное состояние территории, закрепленной за цехом, участком.
12. Неправильное складирование тары, материалов.
13. Наличие рекламаций на отгруженную продукцию.
14. Не выполнение приказов, постановлений и указаний Главка, ПУРП и приказов по заводу.

ПЕРЕЧЕНЬ

проступков, за которые работник может лишиться премии и вознаграждения по итогам года полностью или частично.

§ 2.

- I. Хищение или попытка хищения продукции.
2. Привлечение к административной и уголовной ответственности, применение мер общественного воздействия.
3. Прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, употребление спиртных напитков во время рабочего дня.
4. Преждевременный уход с работы
5. Опоздание.

§ 3

Лишение или снижение вознаграждения за производственные упущения или проступки производится в следующих размерах:

- I. За производственные упущения согласно перечню № I вознаграждение снижается по усмотрению администрации завода по согласованию с заводским комитетом профсоюза в зависимости от степени виновности работника.
- а) за пребывание в медвытрезвителе и на сутках - 100%
 - б) за хищение продукции - 100%
 - в) за попытку хищения продукции - 50%.
2. За нарушение трудового порядка:
- а) за выход на работу в нетрезвом состоянии - 25%
 - б) употребление спиртных напитков в рабочее время - 25%
 - в) прогул без уважительной причины - 25%.
- При повторном или систематическом нарушении перечисленных проступков работники лишаются премии - 100%
3. За опоздание на работу или уход с работы без уважительных причин:
- а) за один случай - 10%
 - б) за систематическое нарушение. - 100%.

Начальник ОТЗ



Т.М.Альбанова