

г. Фришман М.С.

48

"Согласовано"

"Утверждаю"

*Г. Ругена* Г. Ругена

*Т. Калхерт* Т. Калхерт

Председатель ФК профсоюза

Директор кондитерской  
фабрики "Лайма"

"30" дек. 1980 г.

"30" декабря 1980 г.

Проект № 19

## П О Л О Ж Е Н И Е

о премировании инженерно-технических работников и служащих и младшего обслуживающего персонала кондитерской фабрики "Лайма" по текущим результатам работы

1. Положение вводится в целях усиления воздействия премии на повышение эффективности производства, ускорение внедрения достижений науки и техники, научной организации труда, передового опыта, на всемерную экономию трудовых и материальных ресурсов, улучшение качества продукции, повышения заинтересованности в конечных результатах работы и усиления связи этих результатов с выполнением отдельными работниками своих функциональных обязанностей.

2. Положение разработано в соответствии с Основными положениями о премировании работников предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 г. № 207/П-9 с учетом уточнений, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 24 июля 1980 г. № 214/П-8 и Типовым положением о премировании работников ... предприятий системы министерства пищевой промышленности СССР за основные результаты хозяйственной деятельности, утвержденным МПП СССР и ЦК профсоюза рабочих пищевой промышленности 12 декабря 1980 года № 73-и.

3. Фонд премирования ИТР, служащих и МОП фабрики образуется по единым показателям, установленным министерством для руководящих работников фабрики - выполнению плана по об"ему производства с начала года и выполнению плана по производительности труда с начала года.

При перевыполнении плана производится дополнительное начисление премии из расчета 0,1% должностного оклада за каждый процент перевыполнения раздельно плана по объему производства и плана по росту производительности труда.

В случае изменения методики или размеров образования фонда премирования за выполнение и перевыполнение показателей премирования руководящих работников, эти изменения распространяются на настоящее положение.

4. По размеру премии за выполнение плановых показателей ИТР, служащие и МОП делятся на две группы:

а/ линейный персонал основного производства /начальник ОП, начальники смен, мастера, помощники мастера, ст. инженер-технолог, инженер-механик/, начальник ремонтно-механического цеха - 40% должностного оклада;

б/ остальные ИТР, служащие и МОП - 35% должностного оклада;

Размер премии руководящим работникам устанавливает министерство пищевой промышленности Латв.ССР.

5. Премирование ИТР, служащих и МОП, учитывая безцеховую структуру управления, производится за результаты работы фабрики в целом с учетом результатов деятельности структурного подразделения и индивидуальных показателей.

В связи с этим начисление премии производится раздельно двумя частями при выполнении соответствующих основных условий премирования. По каждой части начисляется 50% общего размера премии, указанного в п. 4а, б положения.

5.1. Первая часть начисляется при выполнении единых основных условий, установленных министерством для руководящих работников фабрики, а именно: выполнение плана прибыли, реализации, выпуска кондитерских изделий, а также выполнение обязательств по поставкам не менее, чем на 93%.

5.2. Вторая часть начисляется при выполнении основных условий по результатам деятельности структурных подразделений и выполнения индивидуальных показателей /приложение № I/.

Невыполнение основных условий первой части лишает всех премируемых права на премию по этой части, но не исключает право на премию по второй части. Невыполнение основных условий второй части лишает права на премию по этой части работников структурных подразделений, по которым соответствующие основные условия предусмотрены. Невыполнение основных условий второй части не лишает права на премию по первой части.

6. Премирование ИТР, служащих и МОП за основные результаты хозяйственной деятельности фабрики, структурных подразделений и по индивидуальным показателям производится по результатам работы за квартал нарастающим итогом с начала года.

При выполнении основных условий премирования за квартал, но невыполнении их нарастающим итогом с начала года, премирование производится в размере 50% суммы начисленной к выплате по итогам отчетного квартала. Если в последующие периоды /кварталы/ календарного года невыполнение с начала года восполнено, директор фабрики вправе принять решение о выплате 50% задержанной суммы.

7. Дополнительные условия премирования, невыполнение которых служит основанием для уменьшения размера премий до 50%, а также дополнительные условия, повышающие базовый размер премии до 25% определяются СТП "Оценка качества труда работников фабрики".

Оценка качества труда ИТР, служащих и МОП по дополнительным условиям производится ежемесячно с определением среднеарифметического коэффициента /в конце квартала/ за квартал. Показатели, выполнение которых по методике планирования может оцениваться только по результатам работы за квартал, в том числе и оценка хозяйственной деятельности фабрики, данная министерством, учитывается дополнительной ~~коэффициент~~ корректировкой среднеквартального коэффициента.

Претензии, по которым снижен размер премии руководящим работникам, могут быть учтены в отношении ИТР, служащих и МОП независимо от того, включены ли соответствующие мотивы в классификатор СТП или нет.

8. Коэффициент снижения, определенный в соответствии с п.7 положения, применяется для расчета обеих частей премии /п.5 положения/.

9. Премии по настоящему положению выплачиваются из фонда материального поощрения в пределах сумм, предусмотренных сметой на эти цели.

В случае недостатка сумм по смете для выплаты премий, начисленных согласно положению, премии выплачиваются всем работникам с одинаковым понижающим коэффициентом.

10. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской отчетности, протокол комиссии СБТ и настоящее положение.

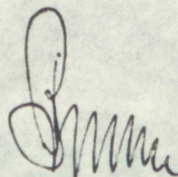
11. Премии утверждаются директором фабрики по согласованию с фабричным комитетом профсоюза.

Премия председателю фабричного комитета профсоюза утверждает Пролетарский РК КП Латвии.

12. При увольнении работников по собственному желанию кроме случаев, отнесенных законодательством к уважительным причинам, а также за нарушения трудовой дисциплины, премии за соответствующий квартал не начисляются.

13. Положение вводится в действие с 1 января 1981 года. Изменения в положение вносятся по согласованию администрации и фабричного комитета профсоюза с предупреждением заинтересованных работников за один месяц.

И.о.г.л.инженера фабрики



Е.Вилькен