**2.3.** Индивидуальные показатели текущего премирования для каждого подразделения, отдела, службы определяет работодатель.

**2.3.1**.**Показатели премирования для рабочих основных и вспомогательных участков**

*Оплата рабочим производится из расчета  тарифных ставок, окладов, КТУ (коэффициента трудового участия), размеры которого определяются  руководителем структурного подразделения (мастером, бригадиром или начальником участка)  (от 0 до 30 баллов) и премии (30% на тарифную ставку, оклад и КТУ)*

|  |  |
| --- | --- |
| ***КТУ включает в себя:*** | Баллы |
| 1 точность и четкость выполняемой работы | 5 |
| 2 скорость выполняемой работы | 5 |
| 3 отсутствие замечаний со стороны руководителя | 5 |
| 4 проявление смекалки по улучшению качества или сокращения времени | 5 |
| 5 соблюдение трудовой дисциплины | 5 |
| 6 качество сварки | 5 |
| 7 отсутствие брака в работе | 5 |
| 8 отсутствие сбоев в работе | 5 |
| 9 соблюдение температурного режима | 5 |
| 10 соблюдение мер по технике безопасности | 5 |
| 11 экономичный расход топливно-энергетических ресурсов | 5 |
| 12 качество воды | 5 |
| 13 экономичный расход реактивов | 5 |

**доплаты**

            за совмещение профессий(должностей)

            расширение зон обслуживания или увеличение объема работ

            выполнения обязанностей временно отсутствующего работника

            работу с тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

            интенсивность труда

            работу в ночное время

**— надбавки**

            за высокое профессиональное мастерство

            высокие достижения в труде

            выполнение особо важной работы — на срок ее выполнения

**Единовременное (разовое премирование) и прочие выплаты стимулирующего характера могут осуществляться в отношении работников предприятия:**

**2.4.1. по итогам работы за год;**

Назначение и выплата премии по результатам работы за год производится согласно Положению «О выплате вознаграждения по итогам работы за год».

**2.4.2. за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство и высокую квалификацию;**

Показатель премирования: наличие у работников высокой квалификации, высокого профессионального мастерства, способности самостоятельного решения нестандартных задач и вопросов, высокой инициативности, выполнение наиболее ответственной работы.

Условие премирования: наличие вышеуказанных качеств, уровня на усмотрение руководства предприятия.

Размер премирования:

Не более 10-кратного размера квартальной заработной платы.

Круг премируемых работников: работники предприятия (индивидуально или по списку, утверждённому генеральным директором предприятия).

Особенности: доплаты, связанные с квалификационными характеристиками работника, могут быть отменены, если он их утрачивает или начинает трудиться на таком участке, где они не требуются.

**за оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;**

Размер поощрения определяется на основании локальных нормативных актов индивидуально по каждому случаю и составляет до 50 % к заработной плате.

**.4.6. за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшение условий труда, техники безопасности и других мероприятий улучшающих производственные показатели деятельности предприятия.**

Показатель премирования: разработка и внедрение  мероприятий, направленных на экономию материалов, природных ресурсов, улучшение условий труда, техники безопасности.

Условие премирования: получение экономии, улучшение условий труда от внедрения мероприятия.

Размер премирования:

Определяется индивидуально по каждому случаю. Основанием для выплаты является приказ генерального директора.

Круг премируемых работников: работники предприятия (за исключением работников, не оговоренных в приказе на премирование

**за производственные результаты, выраженные в выполнении плана по освоению ремонтного фонда  собственными силами, выполнение графика планово-предупредительного ремонта (ППР)**

Показатель премирования:  выполнение плана по освоению ремонтного фонда собственными силами (заложенного в тариф), выполнение графика ППР.

Условие премирования: освоение ремонтного фонда собственными силами в пределах плана освоения (установленного от экономически утверждённого размера в тарифе на тепловую энергию), выполнение графика ППР.

Размер премирования:

До 100 % к месячной тарифной ставке (окладу) или в абсолютном выражении, в зависимости от каждой конкретной ситуации.

Круг премируемых работников: работники предприятия (за исключением работников, не оговоренных в приказе на премирование.)

Премия может выплачиваться по окончании межотопительного периода, года, за конкретный результат или выполненную работу в течение месяца.

В целях сокращения текучести кадров и поощрения работников, работающих на предприятии длительное время, в целях материальной заинтересованности работников данная премия может начисляться определённой группе работников (проработавших более года, и т.д. и т.п.), что должно быть оговорено в приказе по предприятию на момент выплаты премии.

Отсутствие случаев производственного травматизма на рабочих местах.

**Премия за выполнение производственного задания.**

1. Настоящая премия предназначена для стимулирования выполнения месячного производственного задания работниками на сдельной оплате труда.

2. Размер премии устанавливается в процентах к сдельной оплате труда, и определяется по результатам выполнения двух условий:  
- выполнение производственного задания;  
- сдача продукции с первого предъявления.

3. Инженер по нормированию труда осуществляет начисление премии на основании следующих документов:   
отчет мастера производственного участка о выполнении работником производственного задания, в котором указывается объем производственного задания, фактический объем выполнения производственного задания;  
- отчет ОТК о сдаче продукции с первого предъявления;  
- журнал приказов (распоряжений) по подразделению.

4. Размер премии по подразделениям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Подразделение | Выполнение производственного задания | Сдача продукции с первого предъявления | Всего размер премии |
| Основное производство | 30% | 10% | 40% |
| Вспомогательное производство | 40% | 10% | 40% |

5. В случае, если работник увольняется по инициативе администрации предприятия, то премия за месяц в котором работник увольняется, не выплачивается. Выплата премии производится в сроки, определенные для выдачи заработной платы.

6. Руководитель подразделения имеет право частично или полностью лишить премии отдельных работников за производственные упущения в работе:  
- допущение брака или ухудшение качества в работе;  
- нарушение технологической дисциплины, несоблюдение стандартов и технических условий;  
- несоблюдение правил по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;  
- отказ от работы, неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов, распоряжений и указаний руководителя;  
- неудовлетворительное содержание рабочего места, небрежное отношение к эксплуатации оборудования, инструмента;  
- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка предприятия.

7. Лишение или уменьшение размера премии производится приказом (распоряжением) по подразделению с обязательным указанием причин.

**Премия за высокую культуру производства**

1. Настоящая премия предназначена для стимулирования поддержания установленного уровня культуры производства (КП) и направлена на:  
- обеспечение определенных норм санитарно-гигиенических требований в участках и подразделениях основного и вспомогательного производства;  
- создание условий эффективного соблюдения требований техники безопасности.

2. Ответственными исполнителями КП в подразделениях и на закрепленных внутри предприятия и прилегающих к нему территориях являются руководители подразделений (согласно плану - схемы предприятия за подразделениями закрепляются участки внутризаводской территории).  
Руководитель подразделения распределяет все площади подразделения и закрепленные за ним территории между начальниками участков (старшими мастерами), оформляет заказы на ремонт окон, дверей, стен, гардеробных шкафчиков.

3. Обязанностью начальников участков (старших мастеров), ответственных за соблюдение КП, является:  
- повседневное поддержание чистоты на закрепленных за ними участках;  
- содержание проездов и проходов свободными;  
- обеспечение рабочих материалами для чистки оборудования и полов;  
-выполнение мероприятий по повышению КП, разработанных руководством подразделения и утвержденных заместителем генерального директора по подчиненности.

4. Обязанностью рабочих по соблюдению КП является:  
- поддержание чистоты на рабочем месте в течение смены, а по окончании работы тщательная уборка;  
- выполнение техники безопасности;  
- складирование в тару только тех деталей, для которых она предназначена;  
- систематическое принятие мер для устранения утечки СОЖ с оборудования;  
-уборка производственных отходов, складирование использованного обтирочного материала, использованных опилок, шлама в специальные емкости, расположенные в определенных местах на территории каждого участка.

5. Обязанностью вспомогательных служб по соблюдению КП является:  
- уборка и чистка проходов (шириной более 2-х метров) и проездов на участках предприятия и на его территории;  
- уборка служебных и бытовых помещений (кабинетов, раздевалок, душевых, санузлов, коридоров, лестничных площадок), обеспечение санитарно-гигиенических помещений туалетными принадлежностями (мыло хозяйственное);  
- обеспечения постоянного наличия на территории предприятия, на отдельных участках, сбора мусора и своевременный вывоз мусора на промотвал предприятия;  
- обеспечение своевременного вывоза и сдачи промотходов на полигон.

6. Приказом генерального директора создается заводская комиссия, которая осуществляет проверку культуры производства в подразделениях еженедельно. Оценка производится каждым членом комиссии по пятибалльной системе. В конце месяца по результатам проверок комиссия выводит общую оценку чистоты и культуры производства по каждому структурному подразделению по показателям, указанным в п. 10. Результаты проверок комиссия оформляет протоколом. Протокол оформляется в двух экземплярах:  
- первый экземпляр передается проверяемому подразделению;  
- второй экземпляр в папку протоколов комиссии.   
Проверка проводится в присутствии начальника цеха, участка или ответственного за культуру производства в подразделениях.

7. При обсуждении результатов проверки заводской комиссией намечаются организационно-технические мероприятия, направленные на устранение недостатков и улучшение культуры производства цехов, участков. Председатель комиссии информирует о результатах проверки руководство предприятия на оперативных совещаниях у генерального директора и, при необходимости, подает сводные данные по предприятию.

8. Премиальный фонд оплаты труда устанавливается распоряжением директора по экономике.

9. Круг премируемых:  
- начальник цеха;  
- начальник участка;  
- старший мастер;  
- мастер участка;  
- мастер участка быта;  
- уборщик производственных и служебных помещений;  
- рабочие участка (по предложению начальника участка).

10. Критерии оценки состояния культуры производства:  
- производственные помещения должны по уровням чистоты соответствовать требованиям санитарно- технических норм: запыленности, загазованности, шума и вибрации, естественного и искусственного освещения, метеорологических условий;  
- функциональная окраска элементов оборудования должна соответствовать требованиям стандартов;  
- оборудование должно соответствовать требованиям правил ТБ и технических условий;  
- должны выполняться требования правил пожарной безопасности;   
-оснастка, приспособления, инструмент и тара, их состояние и хранение должно соответствовать техническим требованиям;  
- рабочая и специальная одежда должна удовлетворять требованиям стандартов безопасности труда и технической эстетики, должна быть чистой.

11. Замеры шума и концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны проводятся ОООС согласно утвержденному графику.

12. Для получения премии структурному подразделению необходимо набрать наибольшее количество баллов, но выше чем в предыдущем месяце.

13. Критерии снижения оценки КП:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия | Штрафные баллы |
|  | Неудовлетворительная эксплуатация и содержание оборудования и оснастки: |  |
| 1 | Утечка масла из оборудования | до 5- ти баллов |
| 2 | Грязь и беспорядок на проходах | до 5- ти баллов |
| 3 | Беспорядок при складировании и хранении заготовок и материалов | до 5- ти баллов |
| 4 | Грязное оборудование | до 5- ти баллов |
| 5 | Нарушение крепления кожухов, щитов, дверей и отсутствие инвентарных номеров | до 5- ти баллов |
| 6 | Течь масла из поддонов, трубопроводов гидроаппаратуры | до 5- ти баллов |
| 7 | Наличие посторонних предметов на оборудовании (ключи, детали и т.д.) | до 5- ти баллов |
| 8 | Грязное электрооборудование | до 5- ти баллов |
| 9 | Утечка пара, эмульсии, воды, воздуха | до 5- ти баллов |
| 10 | Неудовлетворительное складирование материалов, заготовок, деталей, сборочных единиц, готовых изделий и отходов производства | до 5- ти баллов |
| 11 | Загроможденность проходов к электрооборудованию | до 5- ти баллов |
| 12 | Курение не в специально отведенном месте | до 5- ти баллов |
| 13 | Плохое состояние территории после проведения на ней строительных работ, ремонтных, упаковочных, погрузочно-разгрузочных работ и т.п. | до 5- ти баллов |
| 14 | Мусор и беспорядок на участках внутризаводской территории, закрепленной за цехами | до 5- ти баллов |

Оценка в зависимости от количества штрафных очков:  
"5" - при количестве штрафных баллов ноль;  
"4" - при количестве штрафных баллов от ноля до трех;  
"3" - при количестве штрафных баллов от трех до шести;  
"2" - при количестве штрафных баллов свыше шести.

14. Формирование премиального фонда оплаты труда производится ООиОТ на основании протоколов комиссии КП, направляемых в ООиОТ не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным.

15.Выплата премии работникам производится на основании приказа генерального директора, согласованного с заместителем генерального директора по качеству и метрологии исходя из финансового состояния предприятия.

**в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными профессиональными юбилейными датами, днями рождения, выходом на пенсию.**

Премирование осуществляется при наличии свободных денежных ресурсов согласно локальных нормативных актов.

**2.4.11. за выслугу лет**

Согласно положению о вознаграждении за выслугу лет.

            Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника ген. директором в твердой сумме или процентах к заработной плате.

                При определении размера премии за текущий месяц решение об ее начислении в конкретном размере принимается до 10 числа. При этом учитываются итоги работы подразделения за истекший месяц.

            Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели повышающие КТУ** | **Размер, %** | **Показатели понижающие КТУ** | | **Размер, %** |
| Повышение профессионального мастерства – умение выполнять: | | | Нарушение требований охраны труда, правил эксплуатации оборудования | 20 |
| 30% операций бригады | 5 |  | |  |
| 50% операций бригады | 10 |
| Все операции бригады | 20 |
| Применение передовых методов труда | 10 | Невыполнение сменного задания более, чем на 5% | | 20 |
| Наставничество | 10 | Нарушение рабочего времени более одного раза | | 20 |
| Выполнение дополнительных заданий руководителя | 10 | Несвоевременное выполнение распоряжений руководителя | |  |
|  |  |  | |  |