

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном и моральном поощрении работников акционерного общества

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. В Обществе используется труд как акционеров, так и работников, не являющихся владельцами акций. Труд тех и других при прочих равных условиях оплачивается и поощряется одинаково, по одним и тем же правилам, тарифным ставкам, окладам.

1.2. В Обществе принята система сочетания моральных и материальных стимулов. Все участники трудового процесса могут поощряться за добросовестный труд и достигнутые экономические результаты.

1.3. В Обществе применяются поощрения в индивидуальном порядке отдельных работников за стабильные успехи в труде, а также материальное вознаграждение работников предприятия (подразделения) по результатам труда за отчетный период.

1.4. Выделение средств для поощрения отдельных работников и материальное вознаграждение предусматривается при распределении прибыли путем направления части прибыли в специальный фонд материального поощрения работников. При отсутствии прибыли в Обществе за тот или иной период фонд материального поощрения не формируется.

1.5. Настоящее Положение рассматривается на Общем Собрании акционеров и принимается простым большинством голосов, присутствующих акционеров. При необходимости в него могут быть внесены необходимые изменения и дополнения.

2. ПООЩРЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

2.1. В качестве поощрения отдельных работников в Обществе используются:

- объявление благодарности;
- присвоение звания «Лучший работник предприятия»;
- присвоение звания «Ветеран труда»;

2.2. За достигнутые разовые конкретные положительные экономические результаты по выпуску продукции (выполнения работ, оказания услуг, бережное отношение ко всем видам ресурсов) работнику объявляется благодарность с единовременной выдачей премии. Размер премии должен составлять не менее 20% полученного работником экономического успеха (прибыли), а в случае трудности оценка экономического результата в рублях – не менее 20% заработка работника за период работы в течении которого обеспечивался выпуск указанной продукции.

2.3. Звание «Лучший работник предприятия» присваивается работникам, проработавшим в Обществе не менее 5 лет и имеющим благодарности за достигнутые успехи в труде. Звание «Лучший работник предприятия» обеспечивает право на последующее увеличение заработной платы и других выплат на 10% (кроме начислений дивидендов на акции).

2.4. Звание «Ветеран труда» присваивается работнику предприятия, проработавшему в Обществе не менее 10 лет и имеющим звание «Лучший работник предприятия».

«Ветеран труда» обеспечивает право на последующее увеличение заработной платы и других выплат на 25% (кроме начисления дивидендов на акции).

2.5. Указанные в п.п. 2.3 и 2.4 виды применяемых поощрений не исключают возможности представления работников к награждению за добросовестный труд к наградам Российской Федерации.

2.6. Право поощрения работников Общества принадлежит Совету Директоров, который выносит свое решение на основании ходатайств руководителей подразделений, отделов служб и соответствующего решения Правления Общества.

2.7. В случае отклонения Советом Директоров ходатайств о поощрении отдельных работников, решение Совета Директоров окончательное и дальнейшему обсуждению или вынесению на Общее Собрание акционеров не подлежит.

3. МАТЕРИАЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

3.1. Расчет материального вознаграждения по результатам труда производится ежеквартально после распределения прибыли и формирования фонда материального поощрения.

3.2. В случае, когда подразделения общества не формируют прибыль самостоятельно, то начисление и выплаты ежеквартального вознаграждения производятся в пределах квот, выделяемых каждому подразделению из фонда материального поощрения Акционерного Общества.

3.3. Распределением фонда материального поощрения между подразделениями занимается Правление Общества с учетом коэффициента трудового вклада (КТВ) подразделений, цехов, участков, бригад, отделов, служб в зависимости от выполнения основных показателей производительной деятельности подразделений и численности. Основные показатели производственной деятельности определяются Правлением Общества заранее, их количество, для упрощения расчетов, не должно превышать трех – четырех. Базовый КТВ равен единице. При невыполнении одного из основных показателей значение базового КТВ снижается на 0,2 – 0,25. Поэтому, при неудовлетворительной работе подразделения, КТВ подразделения может быть снижен практически до нуля, что означает, что данному подразделению материальное вознаграждение за отчетный период не положено. Величина квоты подразделения из фонда материального поощрения определяется по формуле:

$$N_i = M \times K_i \times (КТВ)_i / (K_1 \times (КТВ)_1 + \dots + K_n \times (КТВ)_n)$$

- N_i – сумма средств (квота) из фонда материального поощрения, выделяемая i -му подразделению в руб.;
- M – общая сумма средств фонда материального поощрения в рублях;
- K_i – количество работников в i -ом подразделении;
- $(КТВ)_i$ – коэффициент трудового вклада i -го подразделения, вычисляемый путем вычитания из базового КТВ, равного единице, снижающих поправок;
- n – количество подразделений.

3.4. Распределение материального вознаграждения между работниками внутри подразделения производится в соответствии с Положениями, разработанными и принятыми в трудовых коллективах подразделений.

3.5. В целях проведения в Обществе политики стимулирования результатов труда, поощрения инициативы, старательности, бережливости, при разработке внутренних Положений, регулирующих дополнительные выплаты, следует руководствоваться общими подходами, принятыми в Обществе.

3.6. При распределении средств, внутри подразделения из общей суммы, подлежащей распределению среди работников, вычитается:

- средства, выплаченные в течении трех месяцев квартала в виде надбавки работникам, имеющим звание «Лучший работник предприятия» и «Ветеран труда», а так же работникам, получившим премии одновременно с объявлением благодарности за успехи в труде;
- средства, выплачиваемые в течении трех месяцев квартала в виде надбавок за классность, за высокое профессиональное мастерство, за выполнение особо важных работ;
- средства, выплачиваемые в течении трех месяцев квартала в виде надбавок за нестандартные условия труда работников.

3.7. Оставшиеся после вычетов в соответствии с п.3.6 средства распределяются между всеми работниками подразделения пропорционально полученной заработной плате с учетом коэффициента трудового участия (КТУ) и коэффициента категории работника (ККР).

3.8. Коэффициент трудового участия позволяет учесть влияние достаточности или недостаточности усилий работника для достижения конечного результата труда коллектива подразделения. Базовая величина КТУ равна единице. Усилия работника, требующие поощрения оцениваются величиной КТУ большей 1, напротив, недостаточные усилия, вызывающие необходимость порицания, оцениваются величиной КТУ меньшей 1. При наличии нескольких показателей, по которым КТУ может быть увеличен или уменьшен, цифровые значения КТУ складываются, но не могут быть меньше нуля. Возможный перечень ситуаций, при которых КТУ следует повышать или понижать, следует рассматривать в коллективе подразделения и включать в Положение о подразделениях.

3.9. Категория работника устанавливается по признакам, характеризующим виды и условия трудовой деятельности и их влияние на получение конечного результата.

3.10. Величина материального вознаграждения работнику подразделения рассчитывается по формуле:

$$T_j = (N - D) \times V_j \times (КТУ)_j \times (ККР)_j / (V_1 \times (КТУ)_1 \times (ККР)_1 + \dots + V_m \times (КТУ)_m \times (ККР)_m)$$

- T_j – величина материального вознаграждения, выплачиваемая j-работнику подразделения в рублях;
- N – сумма средств (квота) из фонда материального поощрения, выделяемая подразделению в рублях;
- D – сумма расходов на надбавки и доплаты работникам в соответствии с п.3.6 настоящего Положения;
- V_j – сумма заработной платы j-го работника за квартал с учетом всех доплат и надбавок в рублях;
- $(КТУ)_j$ – коэффициент трудового участия j-го работника подразделения;
- $(ККР)_j$ – коэффициент категории работника;

$$(V_1 \times (КТУ)_1 \times (ККР)_1 + \dots + V_m \times (КТУ)_m \times (ККР)_m)$$

– сумма величин заработной платы работника за квартал, увеличенных на свои КТУ и ККР всех работников подразделения;

- m – количество работников в подразделении.

3.11. Руководители подразделения после окончания квартала, не дожидаясь распределения средств фонда материального поощрения, определяют КТУ и ККР каждого работника и на их основе величину $V_j \times (\text{КТУ})_j \times (\text{ККР})_j$, а просуммировав эти величины, получают знаменатель указанной дроби. Получив от администрации значение N (выделенную сумму средств на материальное вознаграждение) определяют величину вознаграждения каждого работника.

3.12. Предложенная в п.п. 3.6 – 3.11 методика распределения средств между работниками подразделения имеет рекомендательный характер и может быть дополнена с учетом специфики работы подразделения.

3.13. Подразделения Общества, формирующие прибыль самостоятельно, распределяют ее, пользуясь общими подходами к методике распределения прибыли, принятыми в Обществе и направленными на справедливое и доступное для понимания распределение.