



УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор

Ю. Г. Траскунов

«27» Октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

в АО «ОКТБ Кристалл»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и является локальным нормативным актом, регламентирующим формы, системы оплаты труда и премирования; показатели, размер и порядок начисления премий, иные вопросы, касающиеся оплаты труда и премирования работников. Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников предприятия в конечном результате работы, усиления стимулирующей роли заработной платы в обеспечении выполнения планов производства и реализации продукции, повышения ее качества и конкурентоспособности.
- 1.2. Настоящее Положение вводится с 01 «Января» 2023 года.
- 1.3. Тарифная ставка (оклад) устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)). Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст.92 ТК РФ с оплатой труда в размере, предусмотренной для нормальной продолжительности рабочего времени.
В некоторых случаях, по соглашению между работником и работодателем, может быть установлена неполная рабочая неделя или неполный рабочий день (ст.93 ТК РФ) с оплатой, пропорционально установленному (фактически отработанному) времени.
- 1.4. На предприятии ежегодно утверждаются графики рабочего времени.
Для работников, работающих по графикам, отличным от пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом
 - для водителей – месяц,
 - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца,
 - для остальных категорий работников - год.
- 1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133.1 ТК РФ).
- 1.7. Работникам, работающим по графику пятидневной 40- или 36- часовой рабочей недели с двумя выходными днями, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере $\frac{1}{2}$ часовой тарифной ставки работника, исходя из установленной нормы рабочего времени каждого конкретного работника предприятия. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ст. 112 ТК РФ).
- 1.8. При необходимости данное Положение может корректироваться.

2. Системы оплаты труда.

- 2.1. На предприятии применяются следующие системы оплаты труда:
 - повременно-премиальная;
 - сдельно-премиальная,
 - по контракту.
- 2.2. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что наряду с оплатой, начисленной по должностным окладам или тарифным ставкам за фактически отработанное время,

учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), работнику начисляется премия.

- 2.3. Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что работнику дополнительно к оплате по сдельным расценкам за фактически выполненный объем работ, оформленный нарядом на сдельную работу и за определенный период рабочего времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), начисляется премия.
- 2.4. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работников за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- 2.5. Ежемесячный размер заработной платы руководителя предприятия устанавливается контрактом (трудовым договором).
- 2.6. Решение об установлении той или иной системы оплаты конкретным работникам принимает генеральный директор по представлению руководителя подразделения, что отражается в трудовом договоре.
- 2.7. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и часовые тарифные ставки и оклады рабочих устанавливаются штатным расписанием.
- 2.8. Генеральный директор, по представлению руководителей подразделений, может устанавливать персональные оклады отдельным работникам предприятия.
- 2.9. Размер фонда оплаты труда работников предприятия зависит от выполнения плана внешней реализации, полученных авансов от покупателей, определяется штатным расписанием и данным Положением.
- 2.10. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ). В расчет средней заработной платы для начисления отпускных, а также компенсации за неиспользованный отпуск, не учитываются суммы, начисленные по гражданско-правовым договорам, соглашениям, заключенным с работниками предприятия.
- 2.11. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции (ст.156 ТК РФ).
- 2.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования, неисправностью средств защиты, отсутствием вспомогательных механизмов или инструментов на конкретном рабочем месте и другим причинам, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Работник может сообщить о начале простоя, как в письменной, так и в устной форме (ст.157 ТК РФ).
- 2.13. Предприятие один раз в год осуществляет индексацию тарифных ставок и окладов работников, с которыми заключен трудовой договор, на процент инфляции в Российской Федерации, рассчитанный на основе индекса роста потребительских цен на товары и услуги за предыдущий год, определяемый Федеральной службой государственной статистики (Росстат).
Основанием для индексации является Приказ о ее проведении, который издается не позднее 31 января каждого года и дополнительные соглашения с работниками.
Заработная плата с учетом ежегодной индексации выплачивается работникам АО «ОКТЬ Кристалл» начиная с января текущего года.

3. Надбавки и доплаты

- 3.1 Работникам предприятия устанавливаются следующие доплаты:
 - за руководство бригадой или звеном;
 - за личное клеймо в размере 12% от тарифной ставки (оклада) присвоенного разряда;
 - за совмещение профессий (должностей),
 - за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в зависимости от объема выполненных работ и отработанного времени (ст.151 ТК РФ), в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки) заменяемого работника;
- за работу с тяжелыми и вредными; с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- за интенсивность труда;
- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- за ненормированной рабочий день,
- за выезд транспорта.

3.2. На производствах с непрерывным циклом работы, а также при суммированном учете рабочего времени, работа в праздничные дни предусматривается графиком сменности и включается в месячную норму рабочего времени (Разъяснения Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 8 августа 1966г. № 13/П-21, в соответствии со ст.423 ТК РФ правовые акты СССР применяются постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу).

3.3. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) Работнику производится доплата в размере 40% от тарифной ставки (оклада) (ст.154 ТК РФ, п.5.4.14 «Федерального отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации (с изменениями от 16.12.2020г.) на период 2021-2023 годы»).

3.4. На предприятии могут устанавливаться персональные надбавки стимулирующего характера (ст.135 ТК РФ) за:

- высокие достижения в труде (или высокую результативность работы);
- выполнение особо важной работы на срок ее проведения;
- высокое профессиональное мастерство;
- за особый режим работы;
- за выслугу лет;
- за наставничество.

Конкретный размер надбавок устанавливается приказом руководителя предприятия. Источником выплат персональных надбавок может быть «Фонд специального назначения» или ФОТ производств.

4. Расчет лимита ФОТ

4.1. Основой для формирования фонда оплаты труда по результатам работы за месяц предприятия в целом является сумма внешней реализации по предприятию ($P_{\text{внеш.}}$), которая состоит из следующих сумм:

- а) объем фактически реализованной и оплаченной заказчиками продукции, подтвержденный отгрузочными документами (без НДС) (без учета ранее зачтенных авансов);
- б) авансы, полученные от заказчиков под продукцию, имеющуюся в наличии на складе (без НДС);
- в) авансы, полученные от заказчиков под продукцию с длительным (более 1 месяца) производственным циклом изготовления, пропорционально выполненному объему работ по договору, оформленному соответствующим актом, но не более полученного аванса (без НДС).

4.2. Норматив для формирования фонда оплаты труда за месяц (рублей ФОТ в 100 рублях реализации) в целом по предприятию составляет: $k_{1 \text{ реал.}} = 34,0$ (от показателя по пункту 4.1)

4.3. Фонд оплаты труда за месяц по предприятию в целом рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = k_{1 \text{ реал.}} / 100 * (P_{\text{внеш.}}),$$

где: **ФОТ** - ФОТ за месяц предприятия в целом,

$k_{1 \text{ реал.}}$ - норматив (в 100 рублях выручки) формирования ФОТ,

$P_{\text{внеш.}}$ - сумма внешней реализации по предприятию без НДС.

5. Системы премирования

5.1 Премияльная система оплаты труда предусматривает выплату премии работникам предприятия в соответствии с настоящим Положением.

Применяются следующие системы премирования по результатам хозяйственной деятельности предприятия:

- а) текущее премирование по результатам работы за месяц;
- б) премирование по результатам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- в) система выплаты разовых премий.

Премии являются элементом расходов на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг).

5.2. Премией работника считается сумма начисленной заработной платы сверх установленной в штатном расписании тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом доплат и надбавок за фактически отработанное время в расчетном периоде, в соответствии с Положением по оплате труда и оформляется приказом по предприятию.

5.3. Работники предприятия могут быть премированы одновременно несколькими видами премий в соответствии с настоящим Положением по оплате труда.

5.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде. Работникам, уволенным по неуважительным причинам (в том числе по собственному желанию), премия за неполный рабочий месяц не начисляется.

5.5. Причитающиеся работникам премиальные суммы выплачиваются одновременно с заработной платой за месяц, следующий за месяцем, в котором премия была начислена (кроме пп. б) п.5.1).

а) Текущее премирование по результатам работы за месяц

5.6. Премия по результатам работы за месяц начисляется на следующие доплаты и надбавки:

- за совмещение профессий (должностей);
- за работу в сверхурочное время;
- за работу в ночное время;
- за замещение временно отсутствующего работника (на период болезни, отпуска, командировки и др.);
- за работу с тяжелыми и вредными; с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;
- за выезд транспорта (5% от оклада (ЧТС) за фактическое время выезда).

5.7. Генеральный директор предприятия, исходя из финансовых возможностей предприятия, определяет и утверждает премиальный фонд каждого подразделения и предприятия в целом.

5.8. Утвержденный премиальный фонд доводится для распределения в следующем порядке:

- а) производствам ПМ (Приложение №2) и производству СТО (Приложение №3);
- б) энергетическому участку (Приложение №4) и отделу главного механика (Приложение №6);
- в) остальным подразделениям, в том числе Отделу реализации с учетом п.7 абз.2 настоящего Положения (Приложение №5). Руководители подразделений имеют право предлагать вариант распределения премии между работниками своего подразделения в зависимости от вклада каждого работника в виде распоряжения.

Генеральный директор предприятия имеет право дополнительно поощрить работников любого подразделения предприятия.

На основании распоряжений всех подразделений готовится проект приказа, который утверждается генеральным директором предприятия и служит основанием для начисления заработной платы работникам предприятия.

б) Премирование по результатам работы за год

5.9. Фонд премирования предприятия в целом и каждого подразделения в отдельности определяется генеральным директором по результатам работы за год. Данная премия включается в расходы по обычным видам деятельности.

5.10. Премия по итогам работы за год может начисляться работникам, работающим по трудовым договорам и находящимся в списочном составе по состоянию на 31 декабря года, за который начисляется премия.

Фонд премирования доводится до подразделений для дальнейшего распределения.

Руководители подразделений имеют право предлагать вариант распределения данной премии между работниками своего подразделения в зависимости от вклада каждого работника в виде распоряжения, в пределах доведенных лимитов, определенных в соответствии с п.5.9 настоящего Положения.

Премия начисляется в Декабре месяце отчетного года и выплачивается до 31 марта следующего за отчетным годом.

5.11. Отдельным работникам предприятия за особые достижения и результаты труда премия по итогам работы за год может быть начислена в дополнительном размере путем издания распорядительного документа генерального директора.

в) Система выплаты разовых премий

5.12. В целях материальной заинтересованности, как отдельных работников, так и структурного подразделения в целом, с целью повышения эффективности производства, улучшения качества выпускаемой продукции, внедрения новых технологий, руководитель предприятия может премировать по следующим основаниям:

- за перевыполнение плановых заданий;
- за результативность в работе;
- за выполнение особо важного задания по производственной необходимости;
- вознаграждение по итогам квартала, полугодия, года;
- за реализацию неликвидных товарно-материальных ценностей, определенных таковыми по результатам ежегодной инвентаризации, в размере 5% от суммы реализации без НДС.
- за внедрение новых технологий, содействие изобретательству и рационализации.

г) Премирование по результатам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев

5.13. Фонд премирования предприятия в целом и каждого подразделения в отдельности определяется генеральным директором по результатам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев. Данная премия включается в расходы по обычным видам деятельности.

5.14. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев может начисляться работникам, работающим по трудовым договорам и находящимся в списочном составе по состоянию на 31 марта, 30 июня, 30 сентября отчетного года соответственно.

Фонд премирования доводится до подразделений для дальнейшего распределения.

Руководители подразделений имеют право предлагать вариант распределения данной премии между работниками своего подразделения в зависимости от вклада каждого работника в виде распоряжения, в пределах доведенных лимитов, определенных в соответствии с п.5.13 настоящего Положения.

Премия начисляется и выплачивается в соответствии с нижеприведенной таблицей.

Период премирования	Месяц начисления премии	Срок выплаты премии
1 квартал	Март	До 30 Июня
Полугодие	Июнь	До 30 Сентября
9 месяцев	Сентябрь	До 31 Декабря

6. Система поощрительных выплат, за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (ст.191 ТК РФ)

6.1. Руководитель предприятия поощряет работников, на основании представлений о поощрении (руководителей подразделений), за добросовестное исполнение трудовых обязанностей любым из следующих видов поощрений:

- вручение ценного подарка (в денежной или натуральной форме);
- выплата материальной помощи к очередному отпуску работника.
- оплата взносов по договору добровольного медицинского страхования (с возможностью санаторно-курортного лечения работника);
- оплата взносов в соответствии с ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии»;
- оплата взносов по договорам долгосрочного страхования жизни;
- оплата процентов по договорам займа (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилья.

7. Создание специальных фондов

7.1. На предприятии создается Фонд специального назначения в размере 2 % от показателя, определенного по пункту 4.1 сверх установленного норматива по п.4.2 данного Положения.

Фонд специального назначения предназначен для оплаты:

- работ по договорам гражданско-правового характера, за исключением ДГПХ на работы по основному производству;
- сокращенным работникам сохраняемого среднего заработка (в т.ч. выходного пособия) на период их трудоустройства;
- выходного пособия работникам, уволенным по соглашению сторон;
- персональных надбавок стимулирующего характера (п.3.4);
- выполненных работ (услуг) производственного характера другим подразделениям предприятия, рассчитанных из трудоемкости работ, ЧТС и премии по предприятию согласно п.5.7 Положения по оплате труда на основании наряд-заказов.
- разовых премий по основаниям, обозначенным в п.5.12 раздела «Система выплаты разовых премий», за исключением премии за выполнение особо важного задания основного производства.
- премий по результатам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
- превышения исчисленной премии Отдела реализации над выделенным премиальным фондом.

Размер Фонда специального назначения рассчитывается нарастающим итогом с начала года и его остаток переносится на следующий месяц.

Настоящее Положение действует до его отмены.

Главный бухгалтер

Бухгалтер по труду и заработной плате



Л. В. Шулепова

Т. В. Бутакова

ПОКАЗАТЕЛИ**мотивации труда руководящих работников АО «ОКТЬ Кристалл»**

Работники подразделений	Показатели мотивации труда, при невыполнении которых премия не начисляется	Изменение базовой премии	Оценка руководителя
Заместитель генерального директора по общим вопросам	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК. 2. Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию.	50% 50%	
Заместитель генерального директора по развитию	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК. 2. Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию.	50% 50%	
Исполнительный директор производства ПМ	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК. 2. Выполнение месячных планов производства по всем показателям. 3. Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию.	40% 40% 20%	
Главный бухгалтер	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК. 2. Выполнение законодательства по обеспечению своевременной сдачи бухгалтерской и налоговой отчетности. Отсутствие штрафов. 3. Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию	40% 40% 20%	
Начальник отдела сертификации, качества и метрологии	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК. 2. Обеспечение выполнения требования Правил и других нормативных документов по организации метрологического обеспечения, стандартов СМК и СЭМ. 3. Выполнение утвержденных планов и программ по периодическим испытаниям продукции и анализа их результатов. 4. Своевременное выполнение протоколов совещаний, приказов по предприятию, распоряжений.	40% 20% 20% 20%	
Начальник отдела кадров	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК. 2. Обеспечение укомплектованности штатного расписания специалистами и рабочими, 100% выполнение заявок подразделений.	40% 40%	

	3.Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию.	20%	
Начальник юридического отдела	1.Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК.	40%	
	2.Обеспечение юридического сопровождения во всех областях хозяйственной деятельности предприятия, отсутствие претензий.	40%	
	3.Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию.	20%	
Заместитель генерального директора по качеству и производственному контролю	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК.	40%	
	2. Контроль за выполнением требований охраны труда, санитарных норм, экологической безопасности на рабочих местах работников предприятия и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками предприятия.	40%	
	3.Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию.	20%	
Исполнительный директор производства СТО	1.Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение стандартов предприятия в области СМК.	40%	
	2. Выполнение месячных планов производства по всем показателям.	40%	
	3. Своевременное выполнение протоколов совещаний, приказов по предприятию, распоряжений.	20%	
Главный механик	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и положением об отделе, соблюдение стандартов предприятия в области СМК.	40%	
	2. Обеспечение выполнения требования Правил и других нормативных документов по охране труда, промышленной безопасности, экологии, пожарной безопасности, стандартов СМК и СЭМ.	20%	
	3. Выполнение утвержденных планов и программ по модернизации и ремонту оборудования, соблюдение графиков ППР	20%	
	4. Своевременное выполнение протоколов совещаний, приказов по предприятию, распоряжений.	20%	
Главный энергетик	1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и положением об отделе, соблюдение стандартов предприятия в области СМК.	40%	
	2. Обеспечение выполнения требования Правил и других нормативных документов по охране труда, промышленной безопасности, экологии, пожарной безопасности, стандартов СМК и СЭМ.	20%	
	3. Выполнение утвержденных программ по обеспечению энергоресурсами, по энергоснабжению, модернизации и ремонтам энергооборудования, подготовке к ОЗП.	20%	
	4. Своевременное выполнение протоколов совещаний, приказов по предприятию, распоряжений.	20%	

Ведущий специалист по ГО, ЧС и пожарной безопасности	1.Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.	40%	
	2.Контроль за ГО, ЧС и ПБ на предприятии и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками предприятия.	40 %	
	3. Своевременное выполнение протоколов еженедельных совещаний, приказов, распоряжений по предприятию.	20 %	

Главный бухгалтер



Л. В. Шулепова

Бухгалтер по труду и заработной плате



Т. В. Бутакова

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ПМ

1. **Премияльный фонд (ПрФ)**, доведенный до производства, делится на **производственную премию (Ппр)**, которая составляет 90% и на **стимулирующую премию** (фонды руководителей) (**Пст**) в размере 10% (в т.ч. фонд исполнительного директора производства ПМ – 3%, фонд начальника конструкционного участка – 5,5%, фонд начальника инструментального участка – 1,5%):

$$\text{ПрФ} = \text{Ппр} (90\%) + \text{Пст} (10\%)$$

2. **Премияльный фонд ИТР, служащих и ОПСП** равен сумме производственной и стимулирующей премий.

2.1. Исполнительный директор распределяет **производственную премию Ппр** работникам производства ПМ (ИТР, служащие, ОПСП) по критериям, указанным в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки работников производства ПМ

Наименование критерия	% начисления производственной премии
1. За личный вклад работников в выполнение плана производства по товарной продукции	40
2. За отсутствие нарушения должностной инструкции, правил внутреннего распорядка и производственной дисциплины	40
3. За своевременное выполнение протоколов совещаний при исполнительном директоре	20

В случае невыполнения критериев таблицы 1 работниками подразделения, премия не начисляется (на основании распоряжения по производству), а оставшаяся сумма премии может быть распределена между другими работниками данной категории, исходя из личного вклада в выполнение плана производства каждого.

2.2. Премия **стимулирующего характера (фонд руководителя) Пст** ИТР, служащих и ОПСП распределяется исполнительным директором.

Наименование фонда	% от общего Премияльного фонда	Показатели для премирования
Фонд исполнительного директора производства ПМ	3	За активное участие и проявленную инициативу работников, за перевыполнение плановых показателей, за существенные достижения в работе, за выполнение особо ответственной работы, за качественно выполненную работу, за проведение определенных мероприятий

В случае неполного распределения данного вида премии между сотрудниками ИТР, служащими и ОПСП оставшаяся сумма перераспределяется между работниками конструкционного и инструментального участков.

2.3. В случае производственной необходимости дополнительного поощрения работников по показателям, указанных в п.п. 3.1, 3.4 Положения по оплате труда АО «ОКТБ Кристалл», оформляется служебная записка на имя главного бухгалтера с описанием вида доплаты или надбавки и ее размера для подготовки проекта Приказа.

3. Распределение премиального фонда **работникам конструкционного и инструментального участков** происходит по представлению начальников производственных участков.

3.1. **Производственная премия Ппр** устанавливается:

- прессовый участок – пропорционально выработке;
- конструкционный участок (за исключением прессового) и инструментальный участок – с учетом КТУ, который устанавливается комиссией в пределах от 0 до 2,0. Рабочим конструкционного участка (за исключением прессового) - с учетом выполнения норм выработки, объемов работ, отсутствия брака и нарушений правил внутреннего распорядка и производственной дисциплины и

личного вклада работников в выполнение плана производства по товарной продукции. Рабочим инструментального участка - с учетом отсутствия брака в работе, отсутствия нарушений правил внутреннего распорядка и производственной дисциплины, а также обеспечения оснасткой производства ПМ.

Работникам конструкционного участка КТУ устанавливает комиссия в составе исполнительного директора, начальника УКМ и экономиста.

Работникам инструментального участка КТУ устанавливает комиссия в составе исполнительного директора, начальника инструментального участка и экономиста.

3.2. **Стимулирующая премия (фонды руководителей)** Пст работникам конструкционного и инструментального участков распределяется следующим образом:

Наименование фонда	% от общего Премияльного фонда	Показатели для премирования
фонд начальника участка конструкционных материалов	5,5	За выполнение и перевыполнение планов производства, за большой объем работ, за отработку новых деталей, изготовление опытных партий, за внедрение новых методов и приемов работ, быстрое ознакомление с новой техникой, повышение качества продукции, уменьшение трудоемкости
фонд начальника инструментального участка	1,5	За выполнение сверхплановых работ по протоколам по оснастке, за выполнение и перевыполнение планов производства, за большой объем работ, за внедрение новых методов и приемов работ, повышение качества продукции, уменьшение трудоемкости

Исполнительный директор и начальник инструментального участка распределяют стимулирующую премию работникам инструментального участка; исполнительный директор совместно с начальником участка КМ - производственным рабочим.

4. Ведущий экономист по сбыту премируется в соответствии с п.5.8 Положения по оплате труда в АО «ОКТБ Кристалл».

Премия, равная Единому (утвержденному) проценту премии по предприятию, распределяется пропорционально отработанному времени (с учетом таблицы 1 приведенной ниже).

Таблица 1 – Критерии оценки ведущего экономиста по сбыту

Наименование критерия	% начисления премии
Своевременная обработка запросов и заявок	50%
Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и возложенных на него приказами и решениями органов предприятия	50%

В случае невыполнения критериев Таблицы 1 работником, премия не начисляется (на основании распоряжения по производству ПМ).

В случае необходимости дополнительного поощрения работников по показателям, указанных в п.п. 3.1, 3.4 Положения по оплате труда АО «ОКТБ Кристалл», оформляется служебная записка на имя генерального директора с описанием вида доплаты или надбавки и ее размера для подготовки проекта Приказа.

5. Данные по начислению премии оформляются распоряжением по подразделению, утверждаются исполнительным директором производства ПМ и сдаются в бухгалтерию не позднее двух дней до даты выплаты заработной платы.

На основании распоряжения готовится проект приказа, который утверждается генеральным директором предприятия и служит основанием для начисления заработной платы работникам производства.

Полную ответственность за распределение премии в соответствии с данным положением несет исполнительный директор.

Исполнительный директор производства ПМ



Маклаков Е. П.

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА СТО

1. **Премиальный фонд (ПрФ)**, доведенный до производства, делится на **производственную премию (Ппр)**, которая составляет 90% и на **стимулирующую премию** (фонды руководителей) (**Пст**) в размере 10% (в т.ч. фонд исполнительного директора производства СТО – 5%, фонд начальника производства – 5%):

$$\text{ПрФ} = \text{Ппр (90\%)} + \text{Пст (10\%)}$$

2. **Премиальный фонд ИТР, конструкторско-технологического отдела (КТО) и служащих** равен сумме производственной и стимулирующей премий.

2.1. Исполнительный директор производства СТО распределяет **производственную премию Ппр** работникам (ИТР*, конструкторско-технологическому отделу и служащим) по критериям, указанным в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки работников производства СТО

Наименование критерия	% начисления премии
1. За личный вклад работников в выполнение плана производства по товарной продукции	40
2. За отсутствие нарушения должностной инструкции, правил внутреннего распорядка и производственной дисциплины	40
3. За своевременное выполнение приказов по предприятию, протоколов совещаний при исполнительном директоре производства СТО	20

В случае невыполнения критериев таблицы 1 работниками подразделения, премия не начисляется (на основании распоряжения по производству), а оставшаяся сумма премии может быть распределена между другими работниками данной категории, исходя из личного вклада в выполнение плана производства каждого.

* ИТР – начальник производства, начальник ПДБ, начальник тех.бюро, главный конструктор, начальник отдела запуска производства.

2.2. Премия **стимулирующего характера (фонд руководителя) Пст** ИТР, работникам КТО и служащих распределяется исполнительным директором.

Наименование фонда	% от общего Премиального фонда	Показатели для премирования
Фонд исполнительного директора производства СТО	5	За активное участие и проявленную инициативу работников, за перевыполнение плановых показателей, за существенные достижения в работе, за выполнение особо ответственной работы, за качественно выполненную работу, за проведение определенных мероприятий

В случае неполного распределения данного вида премии между сотрудниками ИТР, КТО и служащими оставшаяся сумма перераспределяется между работниками ПДБ (диспетчерами), работниками участка механообработки, участка сборки и участка сборки насосов ПСТО.

2.3. В случае производственной необходимости дополнительного поощрения работников по показателям, указанных в п.п. 3.1, 3.4 Положения по оплате труда АО «ОКБ Кристалл», оформляется служебная записка на имя генерального директора с описанием вида доплаты или надбавки и ее размера для подготовки проекта Приказа.

3. Распределение премиального фонда **работникам ПДБ, участка механообработки, участка сборки и участка сборки насосов** происходит по представлению начальника производства и мастеров производственных участков.

3.1. **Производственная премия Ппр** устанавливается:

- работники ПДБ – по критериям, указанным в таблице 1;
- участок механообработки – пропорционально выработке
- участки сборки, сборки насосов с учетом КТУ, который устанавливается комиссией в пределах от 0 до 2,0 с учетом выполнения норм выработки, объемов работ, отсутствия брака и нарушений правил внутреннего распорядка и производственной дисциплины и личного вклада работников в выполнение плана производства по товарной продукции.

Рабочим КТУ устанавливает комиссия в составе исполнительного директора, начальника производства, мастера и экономиста.

3.2. **Стимулирующая премия (фонд руководителя) Пст** работникам ПДБ (диспетчерам), работникам участка механообработки, участка сборки и участка сборки насосов распределяется следующим образом:

Наименование фонда	% от общего Премиального фонда	Показатели для премирования
фонд начальника производства	5	За выполнение и перевыполнение планов производства, за большой объем работ, за отработку новых изделий, изготовление опытных партий, за внедрение новых методов и приемов работ, быстрое ознакомление с новой техникой, повышение качества продукции, уменьшение трудоемкости

Исполнительный директор производства СТО, начальник производства и мастера распределяют стимулирующую премию работникам ПДБ, работникам участка механообработки, участка сборки и участка сборки насосов.

4. Данные по начислению премии оформляются распоряжением по подразделению, утверждаются исполнительным директором и сдаются в бухгалтерию не позднее двух дней до даты выплаты заработной платы.

На основании распоряжения готовится проект приказа, который утверждается генеральным директором предприятия и служит основанием для начисления заработной платы работникам производства.

Полную ответственность за распределение премии в соответствии с данным положением несет исполнительный директор производства СТО.

Исполнительный директор производства СТО  Сапожников К. В.

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ энергетического участка

В состав энергетического участка (ЭУ) входят:

- Мастер;
- Рабочие ЭУ.

1. Для мастера премия определяется с учетом критериев оценки труда:

Оцениваемый сотрудник	Показатели мотивации труда, при невыполнении которых премия не начисляется	Изменение базовой премии
Специалисты и служащие	1.Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.	40 %
	2.Своевременное выполнение плана работ подразделения, сдача внутренней и внешней отчетности.	20 %
	3.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	20 %
	4.Своевременное выполнение протоколов совещаний, приказов по предприятию, распоряжений исполнительных директоров.	20 %

В случае невыполнения критериев работниками подразделения, премия не начисляется или может быть уменьшена (на основании распоряжения), а оставшаяся сумма премии может быть распределена между другими рабочими ЭУ, исходя из личного вклада в выполнение плана производства каждого.

В случае необходимости дополнительного поощрения работников по показателям, указанных в п.п. 3.1, 3.4 Положения по оплате труда АО «ОКТБ Кристалл», оформляется служебная записка на имя генерального директора с описанием вида доплаты или надбавки и ее размера для подготовки проекта Приказа.

2. Для рабочих ЭУ сумма премии определяется с учетом делового вклада-коэффициента трудового участия (КТУ) работников по результатам работы. Оформляется распоряжением, согласуется с Генеральным директором.

Под трудовым участием понимается личный вклад каждого работника в обеспечении выполнения производственного задания КТУ – обобщенная количественная оценка реального вклада работника в результаты коллективного труда в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы.

В качестве базового КТУ принимается единица, а фактический коэффициент каждому работнику устанавливается, равный базовому, больше или меньше его в зависимости от индивидуального реального вклада рабочего в общие результаты и оформляется Распоряжением по участку. При распределении коллективной премии, КТУ может колебаться от 0,00 до 2,0. Сумма КТУ не должна превышать количества рабочих.

Критерии оценки труда рабочих ЭУ

Наименование показателя мотивации	Оценка руководителя (+); (-)
1. Выполнение плановых заданий	0-0,25
2. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	0-0,25
3. Выполнение требований: приказов, распоряжений, поручений, стандартов предприятия, протоколов совещаний руководства	0-0,25
4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0-0,25

3. В ЭУ создается резервный фонд премирования, где резервируется экономия суммы премии, полученная как разница между плановой (доведенной до отдела) величиной премии и начисленной за расчетный период премии за отдельные показатели или в результате

наложенных взысканий, в том числе за КТУ. Данная сумма премии может быть использована для материального стимулирования всех рабочих ЭУ.

4. Полную ответственность за распределение премии в соответствии с данным Положением несет главный энергетик.

Главный энергетик



М. В. Гурьянова

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ОТДЕЛА РЕАЛИЗАЦИИ ПСТО

1. Размер фонда премии отдела реализации (менеджеров по продажам) рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{\text{пр}} = P_{\text{внеш}} * K_1$$

где

$P_{\text{внеш}}$ – сумма денежных средств, поступивших за отчетный период от внешней реализации с учетом реализации через дилеров, а так же без учета денежных средств, полученных за покупные материалы ПКИ, наценка на которые составляет менее 50 %;

$K_1 = 1,0\%$.

Данный фонд премии доводится до исполнительного директора для дальнейшего распределения между сотрудниками отдела реализации и состоит из постоянной (K_2) и переменной (K_3) частей:

- K_2 - постоянная часть определяется как 80% от $\Phi_{\text{пр}}$ и распределяется между сотрудниками пропорционально сумме поступления денежных средств от каждого работника ($P_{\text{внеш}} + P_{\text{дил}}$);

- K_3 - переменная часть определяется как 20% от $\Phi_{\text{пр}}$, и составляет фонд исполнительного директора производства СТО. Переменная часть подлежит дальнейшему распределению исполнительным директором между сотрудниками отдела реализации по системе поощрения.

Показатели поощрения труда работников отдела реализации – менеджеров по продажам:

Показатели поощрения труда, при невыполнении которых премия не начисляется	Изменение переменной части коэффициента поощрения	Оценка руководителя
Выполнение месячного плана	8%	
Коэффициент КРІ (ключевой показатель, прописываемый исполнительным директором в ежемесячном плане продаж)	7%	
Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и возложенных на него приказами и решениями органов предприятия.	5%	

В случае неполного использования переменной части (K_3) за текущий месяц в отделе реализации создается резервный фонд. Данная сумма может быть использована для материального стимулирования работников отдела в текущем месяце, либо перенесена на следующие периоды, с оформлением дополнительного распоряжения.

Размер премии по каждому сотруднику отдела реализации рассчитывается по формуле:

$$ПР_{(\text{сотр.})} = P_{\text{общ}} * K_2/100 + P_{\text{общ}} * K_3/100$$

где

$P_{\text{общ}}$ – сумма денежных средств поступивших за отчетный период от реализации (по каждому сотруднику в отдельности);

K_2 – постоянная часть;

K_3 – переменная часть

Ежемесячная сумма премии по каждому сотруднику не должна превышать 90 000,00 рублей.

2. Данные по начислению премии оформляются расчетом фонда оплаты труда работников отдела реализации производства СТО, утверждаются генеральным директором и сдаются в бухгалтерию не позднее двух дней до даты выплаты заработной платы, установленной на итоговом совещании за предыдущий месяц.

На основании расчета фонда оплаты труда работников отдела реализации составляется приказ, который утверждается генеральным директором предприятия и служит основанием для начисления заработной платы работникам производства.

Полную ответственность за распределение премии в соответствии с данным положением несет Исполнительный директор производства СТО.

Исполнительный директор производства СТО



Сапожников К. В.

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ отдела главного механика

В состав отдела главного механика (ОГМ) входят:

- Механики;
- ведущий инженер-конструктор;
- Рабочие ОГМ.

1. Для механиков и ведущего инженера-конструктора премия определяется с учетом критериев оценки труда:

Оцениваемый сотрудник	Показатели мотивации труда, при невыполнении которых премия не начисляется	Изменение базовой премии
Специалисты и служащие	1.Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.	40 %
	2.Своевременное выполнение плана работ подразделения, сдача внутренней и внешней отчетности.	20 %
	3.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	20 %
	4.Своевременное выполнение протоколов совещаний, приказов по предприятию, распоряжений исполнительного директора.	20 %

В случае невыполнения критериев работниками подразделения, премия не начисляется или может быть уменьшена (на основании распоряжения), а оставшаяся сумма премии может быть распределена между другими рабочими ОГМ, исходя из личного вклада в выполнение плана производства каждого.

В случае необходимости дополнительного поощрения работников по показателям, указанных в п.п. 3.1, 3.4 Положения по оплате труда АО «ОКТБ Кристалл», оформляется служебная записка на имя генерального директора с описанием вида доплаты или надбавки и ее размера для подготовки проекта Приказа.

2. Для рабочих ОГМ сумма премии определяется с учетом делового вклада-коэффициента трудового участия (КТУ) работников по результатам работы. Оформляется распоряжением, согласуется с Генеральным директором.

Под трудовым участием понимается личный вклад каждого работника в обеспечение выполнения производственного задания, КТУ – обобщенная количественная оценка реального вклада работника в результаты коллективного труда в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы.

В качестве базового КТУ принимается единица, а фактический коэффициент каждому работнику устанавливается, равный базовому, больше или меньше его в зависимости от индивидуального реального вклада рабочего в общие результаты и оформляется Распоряжением по отделу. При распределении коллективной премии, КТУ может колебаться от 0,00 до 2,0. Сумма КТУ не должна превышать количества рабочих.

Критерии оценки труда рабочих ОГМ

Наименование показателя мотивации	Оценка руководителя (+); (-)
1. Выполнение плановых заданий	0-0,25
2. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	0-0,25
3. Выполнение требований: приказов, распоряжений, поручений, стандартов предприятия, протоколов совещаний руководства	0-0,25
4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0-0,25

3. В ОГМ создается резервный фонд премирования, где резервируется экономия суммы премии, полученная как разница между плановой (доведенной до отдела) величиной премии и

начисленной за расчетный период премии за отдельные показатели или в результате наложенных взысканий, в том числе за КТУ. Данная сумма премии может быть использована для материального стимулирования всех рабочих ОГМ.

4. Полную ответственность за распределение премии в соответствии с данным Положением несет главный механик.

Главный механик



Р. Х. Габдрахманов

Приложение № 1
к приказу № 265 от «20» ноября 2023г.



п. 6.3. изменить и изложить в следующей редакции:

6.3. Вознаграждение за пополнение кадрового резерва согласно следующему порядку:

Порядок начисления и выплаты вознаграждения по акции «Приведи друга» С целью пополнения кадрового резерва АО «ОКТБ Кристалл» стимулирует своих сотрудников на поиск кандидатов на вакантные, необходимые предприятию должности, и проводит акцию «Приведи друга».

Порядок оформления:

1. Работник-рекомендатель заполняет заявку (форма заявки находится в отделе кадров) с информацией о кандидате на вакантную должность, необходимую в данный момент предприятию.

2. Заполненная заявка предоставляется начальнику отдела кадров в бумажном и электронном виде.

3. Начальник отдела кадров рассматривает кандидатуру на соответствие заявленным требованиям, в случае соответствия - заявка по кандидатуре передается на утверждение руководству.

4. Руководство предприятия принимает решение по кандидатуре, в случае положительного решения оформляются документы по трудоустройству.

5. После предоставления в бухгалтерию заявки, утвержденной генеральным директором, и приемной записки, бухгалтерия производит начисление вознаграждения работнику-рекомендателю в следующих размерах:

а) после трудоустройства «друга»—вновь принятого работника – сумма начисленного вознаграждения составит 2500 рублей;

б) после трёхмесячного срока, при условии что «друг» продолжает работать в АО «ОКТБ Кристалл» *в первоначальной должности* – сумма начисленного вознаграждения составит 2500 рублей (дополнительно к п. а)).

По мере закрытия вакансий акция будет завершена.

Актуальную информацию о вакансиях уточняйте в отделе кадров!

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Акционерное общество
«Особое конструкторско-технологическое бюро Кристалл»
АО «ОКТБ Кристалл»

П Р И К А З

«20» ноября 2023 г.

№ 265 з

г. Йошкар-Ола.

О внесении изменений в Положение по оплате труда

В связи с производственной необходимостью

ПРИКАЗЫВАЮ:

С 01.12.2023 г. внести изменения в Положение по оплате труда в АО «ОКТБ Кристалл» (Приложение №1 к данному приказу).

Генеральный директор



Ю. Г. Траскунов

ПОЛОЖЕНИЕ О ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ РАБОТНИКАМ АО «ОКТЬ КРИСТАЛЛ»

на 1 полугодие 2024 года

Приложение № 1
к приказу № 1009 от 28 декабря 2023г.

№	ВИД ГАРАНТИЙ и КОМПЕНСАЦИЙ	УЧАСТНИКИ	УСЛОВИЯ	ОФОРМЛЕНИЕ
1	<p>ТУРИЗМ и ОТДЫХ (путевки в детские оздоровительные лагеря)</p> <p>Приобретение путевки предприятием с частичным погашением стоимости путевки работодателем (свыше суммы компенсации, определенной на 2024 год).</p>	<p>Дети работников предприятия с 7 до 15 лет (включительно) на момент начала действия путевки</p>	<p>3</p> <p>1) непрерывный трудовой стаж работника на предприятии составляет не менее 1 года на момент начала действия путевки;</p> <p>2) сумма на одного ребенка составляет 10 000 рублей (без субсидий);</p> <p>3) сумма выделяется один раз в течение календарного года;</p> <p>4) при наличии нескольких детей компенсация производится на каждого ребенка;</p> <p>5) в случае, если оба супруга работают на предприятии, частичная компенсация стоимости путевки производится одному из супругов;</p> <p>В случае превышения стоимости приобретенной путевки над выделенной суммой компенсации (10 000 рублей):</p> <p>- работник подает заявление об удержании из его заработной платы суммы превышения в течение 3-рабочих дней с момента оплаты стоимости путевки предприятием.</p> <p>Возможна рассрочка оплаты разницы в цене, но не более чем на 4 месяца.</p>	<p>4</p> <p>С 2024 года</p> <p>1) Заявление работника на приобретение путевки (ок) в детский оздоровительный лагерь. Срок предоставления заявления – до 31 октября предыдущего года.</p> <p>2) Приказ руководителя предприятия о приобретении путевки с условием частичного погашения их стоимости за счет работника.</p> <p>3) Сотрудник обязан предоставить документы, подтверждающие фактическое нахождение ребенка в лагере, в течение 2-х календарных дней с момента окончания смены.</p>
<p>Субсидия на компенсацию расходов по приобретению путёвок для детей сотрудников</p>				

	<p>В детские оздоровительные лагеря может быть выделена при условии, что оздоровление ребенка длится 21 календарный день! Если ребенок возвращается из лагеря ранее окончания смены (т.е. оздоровление продлилось менее 21 календарного дня), то субсидия на такую путевку НЕ ВЫДЕЛЯЕТСЯ и сумма компенсации составит 10 000 рублей.</p> <p>После возвращения ребенка из лагеря и предоставления всех необходимых документов, в случае выделения предпритино субсидии на компенсацию расходов по приобретению путёвок для детей сотрудников в детские оздоровительные лагеря сумма на одного ребенка увеличивается на сумму выделенной субсидии на 1 ребенка. Сумма данной субсидии будет выплачена работнику.</p> <p>Частичное финансирование предприятия в приобретении путевок в детский оздоровительный лагерь осуществляется только тем работникам, которые подали заявление в октябре предыдущего года и при отсутствии отказов от выделенной путевки в предыдущих периодах.</p>	
<p>2</p> <p>САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ на территории РФ</p> <p>Варианты:</p> <p>1) Приобретение путевки:</p> <p>- а) Приобретение путевки представлением (при условии представления полного пакета документов необходимых для приобретения путевки работником с документальным подтверждением фактического получения сан-кур. лечения);</p> <p>- б) приобретение путевки для 03-</p>	<p>Работники предприятия (их супруги, дети в возрасте до 18 лет, а также учащиеся очной формы обучения в возрасте до 24 лет)</p>	<p>Категория 1</p> <p>- общий трудовой стаж работника на предприятии составляет от 5 до 10 лет на момент начала действия путевки;</p> <p>- сумма 10 000 рублей за календарный год суммарно.</p> <p>Категория 2</p> <p>- общий трудовой стаж работника на предприятии составляет от 10 до 15 лет на момент начала действия путевки;</p> <p>- сумма 20 000 рублей за календарный год суммарно.</p>
		<p>1) Заявление работника на приобретение (компенсацию стоимости) путевки;</p> <p>2) Приказ руководителя предприятия о приобретении (компенсации стоимости) путевки.</p>

<p>Доровления возможно только предприятием у турагента или туроператора <u>напрямую по договору о реализации туристского продукта.</u></p> <p>2) Компенсация стоимости путевок</p> <p>- а) компенсация стоимости путевок, приобретенной работником, предприятием после ее приобретения (или отдыха) с документальным подтверждением фактического получения санкур-лечения;</p> <p>- б) компенсация стоимости путевок для оздоровления <u>не производится.</u></p>	
<p>Выделенная сумма:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Может выбираться в течение года частями; - не переносится на следующий календарный год в случае полной (частичной) невосстановленности суммы на санаторно-курортное (оздоровительное) лечения участников в течение текущего года; - выделяется только в случае приобретения путевок с участием работника предприятия. <p>В целях более широкого охвата работников предприятия санаторно-курортным лечением работники, одновременно попадающие под правила Приказа Минтруда России от 14.07.2021 № 467н и данного Положения, обеспечиваются санаторно-</p>	<p>Категория 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - общий трудовой стаж работника на предприятии составляет от 15 до 20 лет на момент начала действия путевки; - сумма 30 000 рублей суммарно. <p>Категория 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - общий трудовой стаж работника на предприятии составляет от 20 до 25 лет на момент начала действия путевки; - сумма 40 000 рублей за календарный год суммарно. <p>Категория 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - общий трудовой стаж работника на предприятии превышает 25 лет на момент начала действия путевки; - сумма 60 000 рублей суммарно. <p>Путевка должна быть приобретена в оздоровительное или санаторно-курортное учреждение, расположенное на территории России.</p>

		<p>курортным лечением по правилам данного Положения.</p> <p>В случае если работнику приобретена/компенсирована стоимость санаторно-курортной путевки через другие источники (например, за счет ФСС), то работник не имеет права на приобретение (компенсацию) путевки по данному пункту Положения.</p> <p>В случае превышения стоимости приобретенной путевки над выделенной суммой:</p> <p>-работник подает заявление об удержании из его заработной платы суммы превышения в течение 3-рабочих дней с момента оплаты путевки предприятием.</p> <p>Возможна рассрочка оплаты разницы в цене, но не более чем на 2 месяца.</p>	
<p>3</p> <p>Оплата (компенсация) расходов на лечение сотрудников</p>	<p>Работники предприятия</p>	<p>1) трудовой стаж работника на предприятии составляет не менее 3 лет на момент оказания дорогостоящего лечения;</p> <p>2) расходы на оплату медицинских услуг, входящих перечень дорогостоящих видов лечения, утвержденные постановлением Правительства от 08.04.2020 № 458 п.2;</p> <p>3)сумма оплаты (компенсации) дорогостоящего лечения не может превышать их фактической стоимости и 100 000 рублей на работника.</p>	<p>1) Заявление работника;</p> <p>2) Приказ руководителя предприятия;</p> <p>3) Документы, подтверждающие необходимость оказания дорогостоящего лечения;</p> <p>4) Документы, подтверждающие фактические расходы на дорогостоящее лечение.</p>
<p>4</p> <p>Компенсация расходов сотрудников на уплату процентов по займам на средствам, привлеченным для строительства (приобретения) жилья.</p>	<p>Работники предприятия, в т.ч. внешние совместители</p>	<p>ОСНОВНЫЕ условия:</p> <p>1) ходатайство непосредственного руководителя. За нарушение трудовой и/или производственной дисциплины ходатайство может быть отозвано непосредственным руководителем – компенсация процентов прекращается с месяца в котором был</p>	<p>1) копия кредитного договора или договора займа, в котором работник указан в качестве заемщика либо созаемщика (если недвижимость приобретается в долевою или в общую совместную собственность). Целью получения</p>

	<p>произведен отзв.в.</p> <p>2) общий трудовой стаж на предпритияти - не менее 1 (одного) года.</p> <p>3) за один календарный месяц подлежит возмещению сумма фактически уплаченных работником процентов по кредиту на приобретение или строительство жилья (подтвержденных платежным документом), но не более 5000 руб.</p> <p>4) сумма процентов фактически уплаченных работником по кредиту на приобретение или строительство жилья и подлежащих возмещению предпритием не накапливается.</p> <p>Если работник в текущем месяце совершил платеж по кредиту, но не предоставил платежный документ о фактической уплате до 5 числа следующего месяца, то проценты предпритием не возмещаются, на следующие периоды возмещение не переносится.</p> <p>5) в случае, если оба супруга работают на предпритии, компенсации процентов по кредиту на приобретение или строительство жилья, в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одному из супругов.</p>	<p>такого займа или кредита должно быть приобретение/строительство жилья;</p> <p>2)копия договора участия в долевом строительстве многоквартирного дома или договора купли-продажи жилого помещения.</p> <p>3) копии выписок банка и квитанций (платежных поручений), подтверждающих уплату именно работником процентов по договору займа (предоставляются в бухгалтерию ежемесячно до 5 числа месяца следующего за месяцем оплаты).</p>
--	--	--