ВНИПИ труда в строительстве
Госстроя СССР

Рекомендации

по повышению эффективности использования фонда материального поощрения

Москва 1988

gost.e-ecolog.ru

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения 3
2. Смета расходования фонда материального поощрения . . . 5
3. Образование и расходование единого фонда материального поощрения 8
4. Премирование работников строительно-монтажных организаций за основные результаты хозяйственной деятельности . . . 10
5. Выплата вознаграждений за общие результаты работы по итогам за год 15
6. Единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий 20
Приложение 1. Сводная смета образования и расходования фонда материального поощрения на 198 г. по строительно-монтажной организации 22
Приложение 2. Смета расходования фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, остающегося в непосредственном распоряжении строительно-монтажной организации в 198 г. 24
Приложение 3. Смета образования и расходования фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, по строительному подразделению строительно-монтажной организации на 198 г. 27
Приложение 4. Примерный перечень показателей премирования специалистов и служащих 30

ВСЕСОЮЗНЫЙ НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
И ПРОЕКТНЫЙ ИНСТИТУТ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ
(ВНИПИ труда в строительстве)
Госстроя СССР

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

Москва
Стройиздат
1988

УДК 69.003 : 658.155.4003.1

Рекомендованы к изданию решением секции организации труда ученого совета ВНИПИ труда в строительстве Госстроя СССР.

Рекомендации по повышению эффективности использования фонда материального поощрения/ВНИПИ труда в строительстве. — М.: Стройиздат, 1988.—32 с.

Даны предложения по рациональному использованию фонда материального поощрения по направлениям расходования и категориям работающих, а также приведен порядок расходования средств на премирование за результаты хозяйственной деятельности, за выполнение особо важных производственных заданий и за общие результаты работы по итогам за год.

Для работников по труду и заработной плате строительно-монтажных организаций.

Табл. 8

Разработаны отделом оплаты труда ВНИПИ труда в строительстве Госстроя СССР (канд. экон. наук Л. В. Богданова, инженеры Н. В. Попкова, В. И. Спирина) при участии Харьковского института инженеров коммунального строительства (канд. экон. наук В. А. Пасичный).

НОРМАТИВНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ИЗДАНИЕ
ВНИПИ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ ГОССТРОЯ СССР

РЕКОМЕНДАЦИИ

по повышению эффективности использования фонда материального поощрения

Редакция инструктивно-нормативной литературы
Зав. редакцией *Л. Г. Бальян*
Редактор *С. В. Беликина*
Младший редактор *О. Я. Крачун*
Технический редактор *Н. Н. Удалова*
Корректор *Е. А. Степанова*

Н/К
Сдано в набор 31.03.87. Подписано в печать 19.08.87. Т-12067. Формат 84×108$^{1}/_{32}$. Бумага тип. № 2. Гарнитура «Литературная». Печать высокая. Усл. печ. л. 1,68. Усл. кр.-отт. 1,99. Уч.-изд. л. 2,23. Тираж 20000. Изд. № XII—2291. Заказ 186. Цена 10 коп.

Стройиздат, 101442, Москва, Каляевская, 23 а.
Калужское производственное объединение «Полиграфист», 509281 г. Калуга, пл. Ленина, 5.

Р $\frac{3201010000 — 467}{047(01) — 88}$ Инструкт.-нормат., I вып. — 59—87.

© Стройиздат, 1987

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» от 17 сентября 1986 г.

1.2. Порядок и условия расходования фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, по подведомственным подразделениям устанавливаются строительно-монтажной организацией* с учетом конкретных условий и специфики работы каждого подразделения.

1.3. Когда в строительных подразделениях фонды материального поощрения не создаются по дифференцированным нормативам, распределение фонда материального поощрения по подразделениям производится на основе достигнутых показателей их деятельности и действующих положений по использованию этого фонда.

1.4. В большинстве строительно-монтажных организаций фонд материального поощрения распределяется между их производственными подразделениями на основе дифференцированных нормативов. В этих случаях плановая сумма фонда материального поощрения строительно-монтажной организации делится на две части:

средства, направляемые на образование фондов в строительных подразделениях;

средства, остающиеся в непосредственном распоряжении строительно-монтажной организации.

1.5. В нестроительных подразделениях, находящихся на строительном балансе, материальное поощрение работников осуществляется за счет средств, остающихся в распоряжении строительно-монтажной организации.

1.6. Средства, остающиеся в распоряжении строительно-монтажной организации, расходуются на:

материальное поощрение работников аппарата строительно-монтажной организации и работников нестроительных подразделений, находящихся на строительном балансе;

поощрение работников подразделений за выполнение заданий, имеющих особо важное значение для строительно-монтажной организации;

---

* К строительно-монтажным организациям отнесены производственные строительно-монтажные объединения, действующие на основании Положения, утвержденного постановлением Госстроя СССР от 6 ноября 1979 г. № 215, тресты, управления строительства (на правах треста), домостроительные и сельские строительные комбинаты, строительно-монтажные управления и приравненные к ним организации, пользующиеся правами социалистического государственного производственного предприятия.

премирование победителей в социалистическом соревновании между подразделениями строительно-монтажной организации;

пополнение фондов материального поощрения подразделений строительно-монтажной организации при ухудшении показателей их деятельности по не зависящим от них причинам;

формирование в строительных подразделениях фондов материального поощрения по установленным строительно-монтажной организацией нормативам в случаях, когда уровень выполнения плана по фондообразующим показателям в отдельных подразделениях выше уровня, достигнутого в целом по строительно-монтажной организации.

1.7. Разрешается в виде исключения строительным подразделениям, входящим в состав строительно-монтажной организации, образовывать по результатам их деятельности фонд материального поощрения за счет полученной ими прибыли.

1.8. Сумма фондов материального поощрения, образованных в строительных подразделениях строительно-монтажной организации по установленным для них нормативам, и фонда, находящегося в распоряжении строительно-монтажной организации, не должна превышать размера фонда, исчисленного по нормативам, установленным в целом для строительно-монтажной организации. Если размер указанного фонда превышает сумму фондов, начисленных по подразделениям строительно-монтажной организации, на сумму превышения уменьшаются отчисления в фонд производственных подразделений и фонд, находящийся в распоряжении строительно-монтажной организации.

1.9. При установлении размеров премии работникам следует исходить из суммы средств, выделенных по смете расходования фонда материального поощрения на премирование. Размеры премий работникам и коллективам следует приводить с указанием верхнего предела, чтобы фактические выплаты не превышали средств, поступивших в фонд материального поощрения.

1.10. При организации материального поощрения необходимо учитывать, что, кроме материального стимула, премии и вознаграждения являются фактором общественного признания заслуг работника. Поэтому администрация совместно с профсоюзным комитетом должна обеспечивать широкую гласность о поощрении работников и необходимую торжественность при вручении премий и вознаграждения за особо высокие достижения в работе.

2. СМЕТА РАСХОДОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

2.1. Средства фонда материального поощрения расходуются по совместному решению администрации строительно-монтажной организации и профсоюзного комитета в соответствии с утвержденной ими сметой. Проекты смет расходования фонда материального поощрения должны выноситься на обсуждение трудовых коллективов и после их утверждения прилагаться к коллективному договору.

2.2. В строительно-монтажной организации целесообразно составлять следующие сметы расходования фонда материального поощрения:

сводную смету, предусматривающую распределение общей суммы фонда, образуемого строительно-монтажной организацией, по направлениям расходования и категориям работающих с указанием средств, направляемых на образование фондов в строительных подразделениях, и средств, остающихся в непосредственном распоряжении строительно-монтажной организации (прил. 1);

смету фонда материального поощрения, остающегося в непосредственном распоряжении строительно-монтажной организации (прил. 2);

смету строительных подразделений строительно-монтажной организации, предусматривающую распределение их фондов по направлениям расходования и категориям работающих (прил. 3).

2.3. Смета расходования фонда материального поощрения составляется на год с распределением по кварталам в суммах, предусмотренных в финансовом плане на соответствующий период.

2.4. При составлении сметы расходования фонда материального поощрения необходимо предусматривать его использование по следующим основным направлениям с указанием сумм фонда по категориям работников, числящихся в списочном составе, на:

премирование за основные результаты хозяйственной деятельности;

премирование по результатам социалистического соревнования внутри строительно-монтажной организации, по итогам смотров и конкурсов, направленных на выявление и использование резервов производства;

единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий;

выплату вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год;

оказание единовременной помощи работникам;

оплату работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле их заработной платы, выплачиваемой за счет фонда

материального поощрения и районных коэффициентов к премиям, начисленным из этого фонда;

выплату премий и поощрений за другие достижения в работе;

выплату единовременного пособия на хозяйственное обзаведение лицам из числа военнослужащих, заключившим после увольнения в запас из рядов Советской Армии договор о работе в течение трех лет в строительно-монтажной организации.

Конкретные направления использования средств фонда материального поощрения определяются администрацией строительно-монтажной организации совместно с профсоюзным комитетом.

2.5. В смете использования фонда материального поощрения должны быть отражены:

суммы, направляемые в фонд материального поощрения за счет отчислений от прибыли в планируемом году;

остатки фонда материального поощрения за счет отчислений от прибыли на начало планируемого года;

планируемый на конец года остаток фонда материального поощрения за счет отчислений от прибыли;

распределение фонда материального поощрения по направлениям расходования и категориям работающих;

расчетные данные о годовых фондах заработной платы рабочих по тарифным ставкам и руководителей, специалистов и служащих по должностным окладам.

По истечении финансового года рекомендуется составлять справку о фактическом использовании фонда материального поощрения. Кроме вышеперечисленных позиций в справке целесообразно отразить:

отчисления в фонд материального поощрения от прибыли заказчика, полученной строительно-монтажной организацией в установленном размере при сокращени против утвержденных норм сроков ввода производственных мощностей;

сумму неиспользованной экономии по фонду заработной платы (в пределах сверхплановой прибыли), полученной против установленного норматива, перечисленной в фонд материального поощрения;

в случае перерасхода фонда заработной платы сумму фонда материального поощрения, направляемую на его покрытие;

изменение отчислений в фонд материального поощрения в связи с невыполнением плана.

2.6. При распределении планового фонда материального поощрения, образуемого за счет отчислений от прибыли, целесообразно исходить из того, чтобы размер средств, направляемых на премирование за основные результаты хозяйственной деятельности специалистов и служащих (в процентах к фонду заработной платы по

должностным окладам), как правило, не превышал размера средств, направляемых на премирование рабочих, включая премии из фонда заработной платы (в процентах к фонду заработной платы по тарифным ставкам).

Пример. Фонд заработной платы строительно-монтажной организации по тарифным ставкам и должностным окладам составляет 3 млн. 800 тыс. руб., в том числе рабочих (по тарифным ставкам)— 3 млн. руб., специалистов и служащих (по должностным окладам)—800 тыс. руб. Средства, выделяемые на премирование из фонда материального поощрения, образуемые за счет отчислений от прибыли — 240 тыс. руб. Премии рабочим из фонда заработной платы — 440 тыс. руб. Общая сумма средств, направляемых на премирование из фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, и из фонда заработной платы — 680 тыс. руб., или в процентах к фонду заработной платы по тарифным ставкам и должностным окладам 17,9 % (680 тыс. руб. : 3 млн. 800 тыс. руб.) · 100.

Премии рабочим из фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли — 97 тыс. руб. (3 тыс. руб · 17,9):100—440 тыс. руб.), специалистам и служащим 143 тыс. руб. (800 тыс. руб. : 100) · (17,9 : 100).

2.7. При составлении сметы расходования планового фонда материального поощрения (без средств, перечисляемых вышестоящим организациям) может быть следующее распределение этих средств по направлениям, %:

Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности . .	45
Премирование по результатам социалистического соревнования внутри строительно-монтажных организаций, по итогам смотров и конкурсов .	8—10
Единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий	7
Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год	26—28
Оказание единовременной материальной помощи и выплата пособий . .	5
Оплата отпусков в части, соответствующей доле выплаты средней заработной платы из фонда материального поощрения	4
Выплата премий и поощрений за другие достижения в работе	3

2.8. Распределение фонда материального поощрения по направлениям расходования и категориям работников, принятое в смете в процентах, целесообразно, в основном, сохранять при увеличении (уменьшении) фонда в связи с перевыполнением (недовыполнением) плана.

2.9. Средства, предусмотренные на премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, не израсходованные в каком-либо периоде в связи с невыполнением показателей, не могут быть использованы на премирование по показателям другого периода.

Средства, предусмотренные на выплату премий по итогам социалистического соревнования, единовременных поощрений, за выпол-

нение особо важных производственных заданий, на оказание материальной помощи, не израсходованные в каком-либо периоде, могут быть использованы в других периодах.

3. ОБРАЗОВАНИЕ И РАСХОДОВАНИЕ ЕДИНОГО ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

3.1. Руководителям строительно-монтажного треста по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляется право создавать единый фонд материального поощрения, объединяя в нем и все средства по специальным системам премирования. Источниками формирования единого фонда материального поощрения строительно-монтажного треста могут быть средства:

фонда материального поощрения, за счет отчислений от прибыли;

до 10 % средств, причитающихся строительно-монтажному тресту от экономии, полученной за счет разницы между договорной ценой и сметой;

заказчиков, предназначенные для премирования работников за своевременный и качественный ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, в том числе и в виде аванса;

предусмотренные специальными системами премирования (за создание, освоение и внедрение новой техники; за содействие изобретательству и рационализации; за сбор и сдачу отдельных видов отходов производства для вторичного их использования; за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов цветных и черных металлов; за сдачу, возврат и повторное использование деревянной и картонной тары, за сокращение времени нахождения вагонов под погрузкой и разгрузкой, их уплотненную загрузку, повышение уровня маршрутизации перевозок по железным дорогам; за сокращение простоев автомобилей против установленных норм; за экономию горючего, смазочных, строительных материалов и сохранность сборных конструкций и деталей и др.).

3.2. Перечень конкретных источников, направляемых в единый фонд материального поощрения, устанавливается трудовым коллективом.

3.3. По решению трудового коллектива строительно-монтажный трест может резервировать часть средств единого фонда материального поощрения. Указанный резерв может использоваться для поощрения работников производственных единиц, которые временно ухудшили свои показатели по независящим от них причинам, и в других непредвиденных случаях, возникающих в ходе выполнения плана.

3.4. Средства единого фонда материального поощрения расходуются по смете, рассмотренной и одобренной трудовым коллективом. При составлении сметы расходования единого фонда материального поощрения следует учитывать конкретные задачи, стоящие перед трудовым коллективом, по ускорению сроков ввода в действие объектов строительства, росту производительности труда и др.

3.5. При составлении сметы расходования единого фонда материального поощрения необходимо предусматривать его использование по следующим основным направлениям с указанием сумм на:

премирование за основные результаты хозяйственной деятельности;

премирование по результатам социалистического соревнования внутри строительно-монтажного треста по итогам смотров и конкурсов, направленных на выявление и использование резервов производства;

единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий;

выплату вознаграждения за общие результаты работы по итогам работы за год;

выплату премии рабочим за выполнение работ на условиях подряда;

премирование работников за создание, освоение и внедрение новой техники, содействие рационализации и изобретательству;

выплату премий по специальным системам премирования и поощрений за другие достижения в работе;

оказание единовременной помощи работникам;

оплату работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле их заработной платы, выплачиваемой за счет фонда материального поощрения и районных коэффициентов, и премиям, начисленным из этого фонда.

3.6. Распределение средств единого фонда материального поощрения строительно-монтажного треста между его производственными единицами по решению трудового коллектива может производиться пропорционально их плановому фонду заработной платы с учетом трудового вклада производственной единицы в достижение конечных результатов.

3.7. В нестроительных производственных единицах, находящихся на строительном балансе, материальное поощрение работников по решению трудового коллектива осуществляется за счет средств строительно-монтажного треста.

3.8. Неиспользованные средства на премирование по отдельным направлениям по решению трудового коллектива могут быть направлены в конце года на другие статьи расходования, предусмотренные сметой единого фонда материального поощрения.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. В соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. расширяются права строительно-монтажных организаций в области премирования. Руководители трестов совместно с профсоюзным комитетом самостоятельно утверждают положения, показатели и условия премирования всех работников, кроме руководящих работников трестов. В этой связи Госкомтруд СССР, Госстрой СССР и ВЦСПС не разрабатывают и не утверждают Положения о премировании работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, Основные положения о премировании работников строительно-монтажных организаций, а министерства и ведомства — Типовые положения о премировании работников подведомственных строительно-монтажных организаций.

4.2. Премирование работников за основные результаты хозяйственной деятельности должно осуществляться исходя из конкретных условий и задач, стоящих перед организацией и ее соответствующими подразделениями. При этом необходимо обеспечить непосредственную связь премий с трудовыми результатами каждого работника и коллективов бригад и подразделений, а также перейти к начислению премий, как правило, коллективу бригады, структурного подразделения в целом.

4.3. Для руководящих работников (управляющего трестом, его заместителей, главного инженера, главного экономиста, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела треста) конкретные показатели, размеры и сроки премирования устанавливаются ежегодно министерствами и ведомствами СССР и союзных республик по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

4.4. Премирование рабочих, руководящих работников, руководителей производственных единиц, специалистов и служащих за основные результаты хозяйственной деятельности может производится помесячно или поквартально.

4.5. В Положении о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности, разрабатываемом в строительно-монтажной организации, необходимо предусматривать:

цель премирования;

показатели премирования для строительных и других подразде-

лений строительно-монтажной организации, отдельных категорий работников;

периодичность и сроки выплаты премий;

размеры премий;

перечень производственных упущений, за которые работник может быть лишен премии полностью или частично;

порядок введения, изменения и отмены Положения, срок его действия.

4.6. В Положении о премировании следует устанавливать количественные и качественые показатели премирования, которые стимулировали бы успешное выполнение планов капитального строительства. При невыполнении показателей премии не выплачиваются. Могут также устанавливаться условия премирования, при невыполнении которых премии уменьшаются.

4.7. Из фонда материального поощрения строительно-монтажной организации могут премироваться работники подсобных, вспомогательных и обслуживающих хозяйств, фонд заработной платы которых включен в общий фонд, учитываемый при определении исходной нормы образования фонда материального поощрения.

4.8. При организации премирования рабочих целесообразно устанавливать показатели премирования по итогам деятельности строительного участка, бригад, экипажа, звена, рабочего с учетом индивидуальных оценок работы каждого из них. При этом выборе необходимо проявлять дифференцированный подход исходя из специфики и конкретных условий производства. Количество показателей и условий премирования не должно быть более двух-трех.

4.9. Премирование рабочих должно производиться в первую очередь за выполнение производственных (нормированных) заданий, установленных исходя из планов участков и за сдачу работ в срок или досрочно соответствующих СНиП.

Например, рабочим, занятым на строительно-монтажных работах, могут устанавливаться следующие показатели премирования:

выполнение заданий по выработке в натуральных измерителях или росту производительности труда;

бездефектное производство работ и сдача их с первого предъявления;

экономия материальных ресурсов против установленных технически обоснованных норм расхода или по сравнению с планом;

выполнение в срок и досрочно заданий по вводимым в действие объектам (этапам);

соблюдение производственных норм расхода материалов и сохранность сборных конструкций;

соблюдение технологии строительно-монтажных работ и др.

Для рабочих подсобных, обслуживающих и прочих хозяйств

показатели и условия премирования устанавливаются исходя из задач, стоящих перед этими подразделениями, и наилучшего обеспечения работы производственных участков. Например, для рабочих, занятых обслуживанием, ремонтом и наладкой оборудования, строительных машин и механизмов, могут устанавливаться следующие показатели (условия) премирования:

своевременное выполнение работ по планово-предупредительному ремонту;

выполнение плана выхода на линию машин и механизмов;

сокращение сроков ремонта и наладки оборудования по сравнению с утвержденным планом при высоком качестве работ;

экономия материальных ресурсов против установленных технически обоснованных норм;

выполнение месячного плана участком (бригадой) или задания по выработке в натуральных показателях в обслуживаемых бригадах;

отсутствие аварий и простоя машин и механизмов по вине вышеуказанных рабочих.

Рабочим, занятым на погрузочно-разгрузочных и транспортных работах, в качестве показателя премирования устанавливается выполнение и перевыполнение суточного графика доставки материалов, конструкций и деталей на строительные объекты; выполнение месячного плана на обслуживаемых участках и соблюдение правил техники безопасности.

4.10. В целях обеспечения более тесной зависимости между материальным поощрением и трудовым вкладом каждого рабочего в общие результаты бригады целесообразно размеры премий определять с учетом коэффициента трудового участия.

Основные принципы определения размеров премий даны в «Руководстве по применению коэффициента трудового участия в строительстве», согласованном с Госкомтрудом СССР и ВЦСПС и изданном Стройиздатом в 1986 г.

4.11. Премии отдельным рабочим из фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли и из фонда заработной платы, предельными размерами не ограничиваются.

За выполненные и принятые в установленный срок или досрочно работы по каждому комплексу, технологическому этапу или объекту в целом бригаде может устанавливаться премия из фонда заработной платы в размере до 40% сдельного заработка по аккордному заданию, при выполнении работ по техническому перевооружению и реконструкции действующих производств на условиях подряда или вахтовым методом — до 60%, а на отдельных стройках — в размерах, установленных соответствующими реше-

ниями. Конкретный размер премии устанавливается руководителем строительно-монтажной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.12. Премирование руководящих работников производится за результаты работы строительно-монтажной организации в целом; работников аппарата управления — за результаты работы строительно-монтажной организации в целом с учетом итогов деятельности структурного подразделения аппарата управления или индивидуальных показателей труда; работников производственных единиц, участков, старших производителей работ и мастеров — за результаты работы производственной единицы, участка.

4.13. Для руководящих работников могут быть установлены следующие показатели премирования:

выполнение плана по объему подрядных работ в соответствии с договорами подряда;

выполнение задания по росту производительности труда;

выполнение задания по прибыли.

4.14. Премирование за выполнение каждого из этих показателей производится раздельно: за выполнение первого показателя выплачивается 50% общей суммы премии, за выполнение второго и третьего показателей — по 25% общей суммы премии.

4.15. При образовании в строительной организации единого фонда материального поощрения премирование руководящих работников за выполнение основных результатов хозяйственной деятельности может производиться по следующим показателям:

ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства или план подрядных работ, подлежащих выполнению в соответствии с договорами на пусковых объектах планируемого года, а также по технологическим этапам и комплексам работ на объектах, намечаемых к вводу в действие в последующие годы, — в размере 65% премии от максимального размера (или около 0,5 должностного оклада в расчете на месяц). Указанная премия выплачивается только при 100%-ном выполнении плана ввода в действие производственных мощностей и объектов строительства или предусмотренных договорами планов работ в планируемом периоде (месяц, квартал);

другие основные показатели эффективности производства — в размере 35% общей суммы премии (или около 0,26 должностного оклада в расчете на месяц).

В качестве таких показателей могут быть приняты:

план по объему подрядных работ, подлежащих выполнению в соответствии с договорами подряда,—в размере 50% премии (или

0,13 должностного оклада в расчете на месяц);

задание по росту производительности труда — в размере 25% (или 0,07 должностного оклада в расчете на месяц);

задание по прибыли — в размере 25% премии (или 0,06 должностного оклада в расчете на месяц).

4.16. При невыполнении плана ввода в действие мощностей и объектов строительства или предусмотренных договорами подряда планов работ 50% премий, начисленных за другие основные показатели, резервируются и выплачиваются при условии восполнения отставания до конца текущего года.

4.17. Максимальный размер премий руководящим работникам, коллективам специалистов и служащих за своевременный и качественный ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства и другие основные результаты хозяйственной деятельности — 0,75 оклада в расчете на месяц, в том числе 65% этой суммы за ввод в действие мощностей и объектов строительства.

4.18. Премия за ввод производственных мощностей и объектов строительства одному работнику может выплачиваться в размере до 5,8 месячных должностных окладов, а если введены в действие не все запланированные мощности и объекты — до 4 месячных должностных окладов в год. В этом случае премии за ввод выплачиваются независимо от других показателей работы.

4.19. Для организации премирования рекомендуется устанавливать не более трех показателей, из которых один рекомендуется принимать в качестве основного, установив за его выполнение премию в размерах не менее 50% общей суммы премий за основные результаты хозяйственной деятельности. (Примерный перечень показателей дан в прил. 4).

4.20. Конкретные размеры премий за каждый из показателей работы коллектива производственной единицы определяются руководителем треста по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.21. Работники аппарата управления треста, а также коллективы специалистов и служащих производственных единиц получают право на премирование при обеспечении соответственно трестом или производственной единицей установленных показателей работы. При получении такого права указанные работники премируются по действующему в тресте положению о премировании. При этом для коллективов отделов или отдельных специалистов и служащих могут устанавливаться индивидуальные показатели и размеры премирования исходя из конкретных условий и задач, стоящих перед ними.

4.22. Работники участков старших производителей работ, производителей работ, мастеров и производств рекомендуется премировать за результаты работы соответствующих участков и произ-

водств. При этом премии линейным специалистам могут также выплачиваться и за счет экономии фонда заработной платы производственных участков.

4.23. При начислении премиальной суммы коллективу специалистов и служащих в целом (отделу) премии конкретным специалистам и служащим определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

4.24. Специалисты и служащие подсобных вспомогательных и обслуживающих производств, хозяйств и участков премируются по показателям, установленным для работников аппарата управления строительно-монтажной организации или по показателям, установленным для обслуживаемых ими производственных единиц и участков (при условии выполнения своих плановых показателей).

Порядок премирования работников подсобных, вспомогательных и обслуживающих производств, хозяйств и участков устанавливает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. ВЫПЛАТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ЗА ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ИТОГАМ ЗА ГОД

5.1. Вознаграждение за общие результаты по итогам за год вводится, чтобы повысить материальную заинтересованность работников строительных организаций в улучшении конечных результатов труда, а также для обеспечения строительства постоянными высококвалифицированными кадрами.

Вознаграждение за общие результаты по итогам работы за год выплачивается рабочим, руководящим работникам и специалистам, а также служащим и работникам других категорий, состоящим в штате (списочном составе) данной строительной организации. Вознаграждение может выплачиваться работникам, не числящимся в штате организации, работникам профсоюзных дворцов культуры, домов культуры, домов культуры и техники, домов культуры школьника, домов техники, станций юных техников, клубов, вагонов-клубов, автоклубов, библиотек, красных уголков, агитсудов и плавбаз, состоящих на балансе строительно-монтажных организаций; работникам медико-санитарных частей, здравпунктов, санаториев профилакториев и цеховых участков, добившихся улучшения работы по охране здоровья и снижению заболеваемости работников.

5.2. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год выплачивается в полном размере работникам, которые проработали весь календарный год. Проработавшие календарный год и уволившиеся из организации до момента выплаты вознагражде-

ния имеют право на получение этого вознаграждения в общем порядке и в сроки, установленные в данной организации.

Вознаграждение может быть выплачено также работникам, которые не проработали полный календарный год по уважительным причинам. Например, в случае увольнения с работы в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы СССР, уходом на пенсию (по старости, инвалидности), продолжительной болезнью, рождением ребенка, поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение, на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации, переходом на выборную должность в партийные, советские, профсоюзные и комсомольские органы, переводом по решению вышестоящих партийных и хозяйственных органов в другую организацию, направлением в зарубежную командировку; в случае возвращения на работу в организацию в связи с окончанием службы в Вооруженных Силах СССР, обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации, работы на выборных должностях в партийных, советских, профсоюзных и комсомольских органах, дополнительного отпуска (до полутора лет) у женщин по уходу за ребенком, срока инвалидности или болезни, а также переводом по решению вышестоящих партийных и хозяйственных органов.

При работе неполный год вознаграждение определяется исходя из заработной платы, фактически начисленной в данном году, и выплачивается в сроки, установленные в организации.

5.3. В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год, включается время непрерывной работы в данной организации.

В этот стаж могут включаться также время отпуска женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, время срочной службы в Вооруженных силах СССР, работы на выборных должностях, нахождения в заграничных командировках по заданию организации из вышестоящего органа, если такому периоду предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в данной организации; время работы в другой организации, в случае перевода работника по распоряжению вышестоящих хозяйственных, партийных, советских органов, а также по согласованию между руководителями организации.

5.4. Начисление вознаграждения по итогам работы за год производится в соответствии с полученной каждым работником заработной платой за год.

5.5. В состав заработной платы, на которую работникам начисляется вознаграждение, включаются выплаты и премии из фонда заработной платы и фонда материального поощрения, образованно-

го за счет отчислений от прибыли, а также отдельным работникам из специальных источников.

5.6. В составе заработной платы, на которую начисляется вознаграждение, не рекомендуется учитывать:

выплаты из фонда материального поощрения на оказание материальной помощи;

вознаграждение за выслугу лет;

суммы вознаграждения за общие результаты работы за год, выплаченные по итогам предыдущего года;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

оплату за отпуск.

5.7. Для определения размеров вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год рекомендуется устанавливать, как правило, единую для всех категорий работников организаций шкалу коэффициентов в зависимости от непрерывного стажа их работы.

Для рабочих, мастеров, прорабов и старших прорабов на отдельных работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, с трех- и четырехсменным графиком, а также на участках, где имеется особая необходимость в обеспечении стабильности кадров, может устанавливаться отдельная шкала, обеспечивающая более быстрый рост вознаграждения по мере увеличения непрерывного стажа работы, или повышенные размеры вознаграждения за каждый год непрерывной работы.

Увеличение размеров вознаграждения работникам, занятым на работах с особо тяжелыми условиями труда, должно производиться в случае, если работник большую часть рабочего времени в году проработал в указанных условиях труда.

5.8. Минимальный стаж непрерывной работы для выплаты вознаграждения целесообразно устанавливать равным одному году.

Максимальный стаж непрерывной работы, за пределами которого размеры вознаграждения не увеличиваются, рекомендуется устанавливать, как правило, равным пяти годам. С учетом конкретных условий обеспечения стабильности кадров в организациях может устанавливаться и более продолжительный стаж работы, например, 10 лет.

5.9. Соотношение коэффициентов в стажевой шкале между минимальными и максимальными размерами вознаграждения целесообразно устанавливать не более чем 1:2. В некоторых случаях (например, во вновь созданных строительных организациях, когда стаж непрерывной работы в этой организации у работников небольшой), указанное соотношение размеров вознаграждения может быть меньшим.

5.10. Для определения вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год предлагается следующая шкала коэффициентов в зависимости от непрерывного стажа работы:

До 2-х лет	1
От 2-х до 3-х лет	1,3
» 3-х » 4-х	1,6
» 4-х » 5-х	1

5.11. Предложенная шкала коэффициентов может изменяться во времени в зависимости от конкретных условий строительной организации. Например, если к моменту переутверждения Положения подрядной организации о порядке использования вознаграждений по итогам года проблема закрепления кадров успешно решена, то соотношение в стажевой шкале между минимальными и максимальными размерами могут быть значительно уменьшены.

5.12. При определении размеров вознаграждения рекомендуется учитывать показатели, отражающие конечные результаты труда, экономию материально-технических ресурсов, личные и коллективные достижения за год.

Повышенные размеры вознаграждения (до 25%) рекомендуется выплачивать работникам, добившимся высоких показателей в труде, проявившим инициативу в разработке и выполнении встречных планов на основе изыскания и мобилизации внутренних резервов роста производительности труда, во внедрении бригадного подряда, внесшим наибольший вклад в успешное выполнение годовых заданий, пятилетнего плана, а также добившимся наиболее высоких показателей в социалистическом соревновании, а увеличение размеров вознаграждения до 50% — работникам, отмеченным различными формами морального поощрения (награжденными орденами, медалями, дипломами, вымпелами и общесоюзными знаками победителей во Всесоюзном социалистическом соревновании, занесенным на Доску почета и в Книгу Трудовой славы, получившим звание «Заслуженный строитель», «Ударник коммунистического труда», почетные грамоты, благодарности и т. д.).

В случае невыполнения показателей, а также взятых обязательств, работникам уменьшается размер вознаграждения до 25% по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

5.13. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год руководящим работникам (управляющему, начальнику, их заместителям, главному инженеру, главному экономисту, начальнику планового (планово-производственного) отдела, главному бухгалтеру, старшему бухгалтеру на правах главного бухгалтера, начальнику отдела технического контроля) уменьшается до 50% при невозмещении перерасхода фонда заработной платы по организа-

ции, пересчитанного в части фонда заработной платы рабочих в установленном порядке на процент выполнения плана.

В случае содержания численности рабочих и служащих сверх предусмотренного в плане на год лимита численности руководители строительно-монтажной организации частично (в пределах до 50%) лишаются вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год.

5.14. При наличии на конец года невозмещенного перерасхода фонда заработной платы вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год руководящим работникам строительных и приравненных к ним организаций уменьшается в соответствии с действующим законодательством.

5.15. Сумма вознаграждений по итогам за год распределяется по категориям работающих пропорционально фонду заработной платы, начисленной по тарифным ставкам и должностным окладам.

5.16. Сумму средств вознаграждения целесообразно начислять по подразделениям, размер которых следует поставить в зависимость как от результатов работы всей организации, так и от трудового вклада коллектива подразделения.

Определение суммы вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год каждому работнику производится на основании годовой суммы заработной платы, определяемой в порядке, указанном в п. 5.5 настоящих Рекомендаций с применением коэффициентов в зависимости от непрерывного стажа работы по шкале, приведенной в п. 5.10.

Умножением годовой заработной платы работника на коэффициент вознаграждения в зависимости от стажа, скорректированного с учетом увеличения или уменьшения, определяется расчетная годовая заработная плата работника.

Делением суммы вознаграждения, выделенной для данного подразделения, на сумму расчетных заработков работников, определяется величина вознаграждения на рубль расчетной годовой заработной платы.

Путем умножения полученной величины на сумму годовой заработной платы каждого работника определяется размер его вознаграждения.

Предельными размерами выплачиваемое вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год одному работнику не ограничивается.

Пример расчета приведен в таблице.

Фамилия, имя, отчество	Годовая заработная плата без выплат, указанных в п. 4. 6, руб.	Непрерывный стаж работы, лет	Коэффициент вознаграждения в зависимости от стажа	Формы морального поощрения—факты нарушения производственной или трудовой дисциплины	Размер увеличения (+) или уменьшения (—) вознаграждения, %	Коэффициент вознаграждения (гр. 4) с учетом увеличения или уменьшения (гр. 6)	Расчетная годовая заработная плата с учетом непрерывного стажа работы и увеличения или уменьшения вознаграждения, руб.	Сумма вознаграждения, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Иванов А. С.	2010	10	2	—		2	4020	78
Сидоров П. И.	1980	8	2	Награждение медалью	+20	2,4	4752	92
Антонов Б. П.	1715	7	2	—		2	3430	66
Макеев С. В.	1480	2	1,3	—		1,3	1924	37
Петров М. А.	1880	3	1,6	—		1,6	3008	58
Спирин В. Ю.	1920	5	2	—		2	3840	74
Тихонов В. С.	1650	3	1,6	Прогулы	—50	0,8	1320	26
Туманов В. В.	1370	1	1	—		1	1370	26
Орлов Б. В.	1800	4	1,8	—		1,8	3240	62
Лапов С. С.	2110	8	2	—		2	4220	81
Итого							3 1124	600

Приложение. Размер вознаграждения, приходящегося на 1 руб. расчетной годовой заработной платы, 600 руб/31 124 руб = =0,0193.

6. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПООЩРЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАНИЙ

6.1. Для повышения заинтересованности рабочих, специалистов и служащих в успешном выполнении работ, имеющих существенное значение для сокращения сроков строительства производственных мощностей и объектов, внедрения достижений науки и техники, эффективного использования материальных ресурсов, совершенствования технологии и организации труда, обеспечения нормального процесса производства применяется единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий.

Поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий осуществляется в пределах средств, предусмотренных на эти цели по смете расходования фонда материального поощрения.

6.2. К особо важным, производственным заданиям, за выполнение которых поощряются работники, относятся:

осуществление мер по ускорению сроков ввода производственных мощностей и объектов строительства в действие;

осуществление мер по значительному росту производительности труда;

осуществление в сокращенные сроки мероприятий по научной организации труда, внедрение бригадного подряда, по улучшению качества строительно-монтажных работ;

изыскание резервов производства и использование их для повышения эффективности работы строительных организаций;

осуществление мер по совершенствованию методов руководства, улучшению условий труда;

внедрение внеплановых мероприятий, направленных на повышение механизации трудоемких процессов работы;

выполнение срочных и аварийных работ;

освоение новых строительных машин и механизмов; внедрение в производство новых приспособлений, инвентаря (если за эти работы не предусмотрено премирование по плану внедрения новой техники);

выполнение дополнительных работ, связанных с изменением графика производства работ;

выполнение работ, связанных со стихийным бедствием и ликвидацией последствий его;

досрочный монтаж или демонтаж строительной техники.

К особо важным производственным заданиям могут быть отнесены отдельные задания, требующие от работников особой инициативы и творческого подхода.

6.3. Поощрять за выполнение особо важного производственного задания следует, как правило, только работников, отличившихся при его выполнении, проявивших инициативу.

6.4. Размер единовременного поощрения отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий определяется важностью задания, объемом, срочностью и качеством выполнения работ.

Поощрение выплачивается в установленном размере при отличном или хорошем качестве работ. При оценке качества работ — «удовлетворительно» выплачивать поощрение не рекомендуется.

6.5. Для выполнения особо важного производственного задания и выплаты поощрения начальник участка (отдела) должен представить руководителю строительно-монтажной организации на утверждение наряд на выполнение особо важного производственного задания с указанием наименования и объема работ, срока его выполнения, исполнителей и размеров поощрения.

Выплата поощрения за выполнение особо важного производственного задания производится по окончании работы. Если для выполнения особо важного производственного задания не выдан наряд, работы могут выполняться на основании приказа управляющего (начальника).

Основанием для выплаты поощрения является заключение ответственного лица на выданном наряде о сроках и качестве выполненного задания.

Приложение 1

Согласовано:

Председатель объединенного построечного комитета

«_____» _____ 198 г.

Утверждаю:

Управляющий трестом

«_____» _____ 198 г.

Сводная смета образования и расходования фонда материального поощрения на 198 г. по строительно-монтажной организации

1. Образование фонда материального поощрения

Источники образования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Отчисления от прибыли, предусмотренные в финансовом плане на образование фонда материального поощрения					
Остаток, переходящий с предыдущего года					
Остаток, планируемый на конец года					
Перечисление в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства					
Премии рабочим из фонда заработной платы					
Премии за ввод объектов в действие					
Фонд материального поощрения, всего					
в том числе направляемый на поощрение:					
рабочих					
ИТР и служащих					

Продолжение прил. 1

II. Распределение фонда материального поощрения, образованного в строительно-монтажной организации

Направления средств из фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Отчисления в резерв Министерства					
Средства, остающиеся в распоряжении строительно-монтажной организации					
Средства, направляемые на образование фондов в строительных подразделениях, всего					
в том числе:					
СУ-1					
СУ-2					

Продолжение прил. 1

III. Распределение фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, по направлениям использования и категориям работающих

Направления расходования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
Единовременное поощрение отличившихся работников за выполнение особо важных производственных заданий, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
Премирование победителей в социалистическом соревновании, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					

Продолжение прил. 1

Направления расходования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Оказание единовременной материальной помощи, всего					
в том числе:					
рабочим					
ИТР и служащим					
Оплата работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле выплаты средней заработной платы, всего					
в том числе:					
рабочим					
ИТР и служащим					
Прочие					
Итого					
Справочно:					
Фонд заработной платы:					
рабочих по тарифу					
ИТР и служащим по должностным окладам					

Приложение 2

Согласовано:

Председатель объединенного построечного комитета

«_____» _____ 198 г.

Утверждаю:

Руководитель строительной организации (треста ДСК, объединения)

«_____» _____ 198 г.

Смета расходования фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, остающегося в непосредственном распоряжении строительно-монтажной организации в 198 г.

(тыс. руб.)

Направления расходования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Премирование, вознаграждение и поощрение работников аппарата строительно-монтажной организации, всего					
в том числе:					
премирование за основные ре-					

Продолжение прил. 2

Направления расходования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
зультаты хозяйственной деятельности					
премирование по результатам социалистического соревнования					
единовременное поощрение отличившихся работников за выполнение особо важных производственных заданий					
выплата вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год					
оказание единовременной помощи					
оплата работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле заработной платы работников, выплачиваемой за счет фонда материального поощрения и районных коэффициентов к премиям, начисленным из этого фонда					
прочие выплаты					
Премирование, вознаграждение и поощрение работников подсобно-вспомогательных производств и хозяйств, находящихся на балансе строительно-монтажной организации, всего					
в том числе:					
премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
премирование по результатам социалистического соревнования, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					

Продолжение прил. 2

Направления расходования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
выплата вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
оказание единовременной помощи, всего					
в том числе:					
рабочим					
ИТР и служащим					
оплата работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле заработной платы работников, выплачиваемой за счет фонда материального поощрения и районных коэффициентов к премиям, начисленным из этого фонда, всего					
в том числе:					
рабочим					
ИТР и служащим					
прочие выплаты					
Премирование по итогам социалистического соревнования между производственными подразделениями строительно-монтажной организации					
Единовременное поощрение работников за выполнение особо важных для строительно-монтажной организации в целом производственных заданий					
Средства на пополнение фондов материального поощрения строительных подразделений строительно-монтажной организации					
Итого					

Приложение 3

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
СУ (СМУ, ПМК, УМ и др.)

«_____» _____ 198 г.

Утверждаю:

Начальник СУ (СМУ, ПМК, УМ и др.)

«_____» _____ 198 г.

Смета
образования и расходования фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, по строительному подразделению строительно-монтажной организации на 198 г.

I. Образование фонда материального поощрения

(тыс. руб.)

Источники фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Отчисления от прибыли, предусмотренные в финансовом плане					
Остаток, переходящий с предыдущего года					
Остаток, планируемый на конец года					
Перечисления в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства					
Фонд материального поощрения, образованный за счет отчислений от прибыли					
Премии рабочим из фонда заработной платы, всего					
Премии за ввод, всего					
Фонд материального поощрения, всего					
в том числе направляемый на поощрение:					
рабочих					
ИТР и служащих					

II. Распределение фонда материального поощрения, образованного за счет отчислений от прибыли, по направлениям расходования и категориям работающих

(тыс. руб.)

Направления расходования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Отчисления в резерв Фонд строительного подразделения строительно-монтажной организации					
Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
Премирование по результатам социалистического соревнования, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
Единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий, всего					
в том числе:					
рабочих					
ИТР и служащих					
Выплата вознаграждения за общие результаты работы по итогам года, всего					
в том числе:					
рабочим					
ИТР и служащим					
Оказание единовременной помощи, всего					
в том числе:					
рабочим					
ИТР и служащим					
Оплата работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле выплаты заработной платы работников, выплачиваемой за					

Продолжение прил. 3

Направления расходования фонда материального поощрения	План на 198 г.				
	всего	в том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
счет фонда материального поощрения и районных коэффициентов к премиям, начисленным из этого фонда, всего					
в том числе:					
рабочим					
ИТР и служащим					
Прочие выплаты					
Итого					
Справочно:					
Фонд заработной платы:					
рабочих по тарифу					
ИТР и служащих по должностным окладам					

Начальник планового отдела _____
(подпись)

Главный бухгалтер _____
(подпись)

Приложение 4

Примерный перечень показателей премирования специалистов и служащих

Наименование	Показатели
Производственный отдел	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение плана по объему строительно-монтажных работ Выполнение задания по росту производительности труда Внедрение оргтехмероприятий по повышению производительности труда и снижению себестоимости строительно-монтажных работ Выполнение заданий по внедрению новой техники и организационно-технических мероприятий Осуществление контроля за выполнением графиков производства работ и расходованием материалов, изделий Своевременное оформление заявок на строительные материалы и конструкции
Технический отдел	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение плана по объему строительно-монтажных работ Выполнение задания по росту производительности труда Выполнение плана по прибыли Своевременная и качественная разработка инженерной подготовки Выполнение задания по внедрению коллективного подряда Выполнение плана по новой технике
Отдел главного механика	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение плана по объему строительно-монтажных работ Выполнение плана механизации строительно-монтажных работ Своевременное комплектование строящихся объектов строительными машинами и механизмами Выполнение плановых показателей по использованию машин и механизмов Выполнение плана по внедрению новой техники

Продолжение прил. 4

Наименование	Показатели
	Своевременный и качественный ремонт строительной техники Своевременное планирование работы ремонтно-механической мастерской Выполнение задания по экономии электроэнергии
Главный диспетчер	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение задания по росту производительности труда Осуществление контроля за выполнением графиков производства работ и принятие оперативных мер по устранению возникающих неполадок Осуществление контроля за своевременным и комплектным обеспечением объектов материалами в соответствии с графиком
Плановый отдел	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение плана по объему строительно-монтажных работ Выполнение плана по выполнению производительности труда Выполнение задания по внедрению коллективного подряда Регулярное проведение анализа хозяйственной деятельности Осуществление контроля за соотношением между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы Обеспечение своевременной разработки и доведения до исполнителей плановых заданий
Отдел труда и заработной платы	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение плана по росту производительности труда Выполнение плана по объему строительно-монтажных работ Обеспечение внедрения прогрессивных систем оплаты труда Обеспечение нормативной базы

Наименование	Показатели
	Снижение заработной платы на 1 руб. СМР Выполнение задания по внедрению коллективного подряда Обеспечение контроля правильности расходования фонда заработной платы
Бухгалтерия	Выполнение плана по прибыли Своевременное предоставление отчетности Обеспечение учета затрат, производимых хозрасчетными бригадами Контроль за уровнем дебеторской и кредиторской задолженностей Осуществление бухгалтерского контроля использования материальных и денежных ресурсов
Сметно-договорный отдел	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение плана по объему строительно-монтажных работ Своевременное выполнение договоров подряда Осуществление контроля правильности расчетов с заказчиками и субподрядчиками по выполненным работам Своевременная проверка сметной документации
Финансовый отдел	Выполнение плана прибыли Выполнение плана образования фондов экономического стимулирования Улучшение использования основных и оборотных фондов Обеспечение выполнения финансового плана Обеспечение своевременных расчетов с заказчиками, субподрядчиками, поставщиками
Отдел материально-технического снабжения	Выполнение плана по объему строительно-монтажных работ

Наименование	Показатели
	Обеспечение заявок производственных подразделений в отчетном периоде, направленных на выполнение плана по объему Обеспечение сохранности материалов, конструкций, деталей Сокращение сверхнормативных остатков товарно-материальных ценностей
Отдел кадров	Выполнение плана комплектования кадрами Выполнение плана переподготовки и повышения квалификации кадров Сокращение текучести кадров Укрепление трудовой дисциплины Выполнение плана мероприятий по решению социальных вопросов Сокращение потерь рабочего времени из-за прогулов и других нарушений трудовой дисциплины
Инженер по технике безопасности	Выполнение плана мероприятий по охране труда и технике безопасности Принятие мер по выявлению соответствия механизмов, машин, систем предохранительных и защитных устройств требованиям техники безопасности и правильности их эксплуатации Своевременное проведение вводного инструктажа рабочих по технике безопасности
Линейные работники	Выполнение этапов работ, предусмотренных планом Выполнение задания по снижению себестоимости строительно-монтажных работ Выполнение заданий по росту производительности труда Соблюдение графиков производства работ Соблюдение норм расхода материалов и сохранности сборных конструкций, выполнение заданий по экономии топлива, электрической и тепловой энергии Обеспечение высокого качества строительно-монтажных работ

gost.e-ecolog.ru