

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «XXX»

.....
« _____ » _____ 201.. года

**Положение о материальном стимулировании,
работников Общества с ограниченной ответственностью «XXX»
(далее – Общество)**

I. Общие положения

1.2. Настоящее Положение о материальном стимулировании (далее по тексту – Положение) разработано в Обществе с ограниченной ответственностью «XXX» в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации с целью повышения результативности и эффективности работы каждого работника, материальной мотивации работников Общества на получение лучших результатов от своей работы.

Настоящее Положение о материальном стимулировании определяет условия начисления материального вознаграждения работникам, регламентирует порядок выплат в зависимости от результатов работы.

Положение о материальном стимулировании распространяется на всех работников, включённых в систему стимулирования.

1.3. В Положении о материальном стимулировании используются следующие термины:

Работодатель – Общество с ограниченной ответственностью «XXX», заключившее трудовой договор с работником.

Работник – физическое лицо, заключившее трудовой договор с Обществом.

Трудовые отношения – это отношения, основанные трудовом договоре, подчинении работника действующих на предприятии правилам, выполнении работодателем условий труда и норм трудового права, локальными нормативными актами.

Трудовой договор - это договор между Обществом и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется обеспечить работу по обусловленной трудовой функции, комфортные условия труда, выплачивать работнику заработную плату в соответствии с данным Положением о материальном стимулировании, а работник обязуется выполнять определенные этим договором обязанности, установленные Обществом правила работы на предприятии.

Заработная плата (оплата труда работника) – это оплата за работу в соответствии с данным Положением о материальном стимулировании, законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, и иными локальными нормативными актами, действующими в Обществе.

Система оплаты труда – способ определения величины вознаграждения работников.

Тарифная система оплаты труда – метод оплаты труда, основанный на тарифном способе определения вознаграждения работников различной квалификации.

Сдельная оплата труда – система определения вознаграждения работников, согласно которой их оплата труда определяется на основании объёма созданной работником продукции определёнными нормативами качества.

Повременная оплата труда – способ расчёта зарплаты, в соответствии с которым вознаграждение рассчитывается на основании отработанного времени, а не объёма произведённой продукции.

Тарифная ставка – норматив величины вознаграждения работника за единицу времени без учёта стимулирующей составляющей.

Оклад (должностной оклад) – постоянный размер вознаграждения работника за выполнение работы установленной сложности за период времени без учёта других составляющих.

Сдельная расценка – фиксированная величина вознаграждения за выполнение конкретных операций производства, сопутствующих услуг, создания одной единицы товара.

1.4. Вознаграждение каждого работника определяется в зависимости от его навыков, трудности выполняемой работы, объёма труда.

1.5. Выплата вознаграждения работникам производится в рублях Российской Федерации.

При выплате вознаграждения Общество обязано в письменной форме извещать каждого работника о формуле расчёта совокупного дохода, начисленного ему за соответствующий период. Форма расчетного листка является **приложением № 6 к настоящему Положению о материальном стимулировании**.

1.13. Общий контроль в Обществе за выплатой вознаграждения работникам генеральный директор поручает Приказом уполномоченному сотруднику; ответственность за расчёт вознаграждения работникам несет главный бухгалтер.

II. Система материального стимулирования

4.1. Материальное стимулирование организовано для повышения материальной заинтересованности работников в увеличении результативности и эффективности труда.

4.2. Система материального стимулирования в Обществе сформирована таким образом, чтобы определялась прямая зависимость величины вознаграждения от объёма труда работника, а также конкретной ответственности работников за достижение плановых значений показателей и выполнение действующих правил.

4.3. Переменная часть материального вознаграждения начисляется работникам Общества в случае выполнения предприятием установленных финансовых показателей Общества при условии достижения плановых значений показателей стимулирования.

4.4. Основанием для начисления переменной части материального вознаграждения являются данные управленческой отчетности закончившийся период; а также размер отработанного времени работы работников Общества. Общий процент, подлежащий к распределению премии устанавливается приказом Генерального директора Общества.

4.6. Начисление переменной части материального вознаграждения производится:

- сдельщикам – на сдельный заработок;
- повременщикам – на должностной оклад;
- на премии, установленные приказом Генерального директора Общества;
- на сверхурочную оплату труда;

- на оплату труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- на оплату труда при совмещении должностей.

4.7. Снижение премии устанавливается в том периоде, в котором были выявлены нарушения.

4.8. В Обществе может устанавливаться единовременное премирование работников по приказу Генерального директора Общества.

Приложение №
к Положению об материальном стимулировании работников
ООО «XXX»

Положение о материальном стимулировании рабочих Общества по результатам работы за месяц

I. Общие положения

1.1. В соответствии с настоящим Положением производится материальное стимулирование рабочих Общества, за исключением рабочих, на которых распространяется материальное стимулирование на основе KPI (ключевых показателей эффективности).

1.3. Материальное стимулирование рабочих производится при условии выполнения установленных финансовых показателей Общества при обязательном достижении личных показателей стимулирования.

II. Показатели материального стимулирования

| Наименование подразделения | Показатели материального стимулирования |
|---|--|
| Котельная | |
| Ремонтно-механическая мастерская, отдел главного энергетика | |
| Ремонтно-строительный участок | |
| Транспортная служба | |
| Отдел снабжения | |
| Экспедиционная служба | |

III. Показатели депремирования

Работники не премируются в следующих случаях:

1.....

**Положение о материальном стимулировании
руководителей, инженерно-технических работников,
специалистов Общества на основе выполнения ключевых показателей
эффективности (KPI) по результатам работы за месяц, год**

1. Общие положения

1.1. Материальное стимулирование руководителей, инженерно-технических работников, специалистов в Обществе сформировано так, чтобы существовала зависимость величины вознаграждения сотрудника от его личного результата и результата работы Общества в целом.

1.2. Настоящее Положение о материальном стимулировании действует для руководителей, инженерно-технических работников, специалистов, работающих в Обществе на основании трудовых договоров (далее – Сотрудники).

2. Система ключевых показателей эффективности (KPI)

2.1. Система показателей KPI определена на основе наиболее общих целей Общества, и предназначена для управления достижением этих целей и реализации задач, установленных программой развития Общества.

2.2. Целью внедрения системы показателей KPI является трансформация наиболее общих целей программы развития в список показателей стратегического и оперативного управления, оценка достижения плановых значений показателей и предоставление информации для принятия управленческих решений, управление выполнением мероприятий программы развития, формирование системы материального стимулирования на достижение работниками наиболее общих целей Общества.

2.3. Система показателей KPI базируется на следующих принципах:

- 1) конкретность и измеримость KPI;
- 2) необходимость и достаточность KPI;
- 3) общая характеристика результатов;
- 4) присутствие оперативных показателей деятельности и достоверность измерения их фактических значений;
- 5) согласованность показателей;
- 6) фокусировка на рост и улучшение;
- 7) зависимость от изменения целей и приоритетов Общества.

2.4. Источником информации для расчета показателей KPI служат данные управленческой отчетности Общества за период.

2.5. Система оценки результативности и эффективности деятельности на основе показателей KPI состоит из 3-х групп показателей: показателей Общества, показателей подразделения и индивидуальные KPI.

3. Перечень показателей КРІ

3.1. Ключевые показатели КРІ для должностей фиксируются в Должностной инструкции.

3.2. Изменение системы ключевых показателей КРІ может быть выполнено решением Генерального директора по предложению руководителей подразделений Общества.

3.3. При появлении в организационной структуре Общества новой должности или изменении списка функций действующей должности, в должностную инструкцию вносятся изменения относительно ключевых показателей КРІ.

3.4. Управление расчётом ключевых показателей КРІ выполняют руководители подразделений Общества по своим подразделениям и помощник генерального директора – по показателям Общества.

3.5. Показатели КРІ, применяемые для оценки деятельности сотрудников и подразделений представлены в таблице 1.

4. Порядок расчета и выплаты переменной части вознаграждения

4.1. Ключевые показатели КРІ рассчитываются по отдельным подразделениям и категориям сотрудников (Таблица 1).

4.2. На основе плановых и фактических показателей производится план/фактный анализ.

4.3. Показатели, к которым план/фактный анализ не применим, анализируются по шкале, проставленной в Таблице 1:

4.3.1. Показатель *Качество работ* оценивается на основе сравнения фактического результата со стандартом качества. Может принимать следующие значения:

.....

4.3.2. Для оценки результатов достижений личных целей сотрудников используется следующая шкала:

| Уровень | КРІ | Расшифровка |
|---------|-----|-------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

4.4. Начисление переменной части вознаграждения производится по окончании месяца за счет фонда оплаты труда, с учётом отработанного времени.

4.5. Общий размер премии для всех подразделений Общества устанавливается Приказом Генерального директора Общества. Переменная часть вознаграждения при достижении всех показателей КРІ на 100% не может превышать базовый размер премии, установленный Генеральным директором.

4.6.

4.7. Формула для расчета размера премии сотрудника имеет вид:

.....

4.8. Иные случаи снижения премии:

4.8.1.

5. Перечень нарушений, за которые размер премии снижается до 100%

-

6. Материальное вознаграждение по итогам работы за год

6.1. Материальное вознаграждение производится по результатам работы за год при условии достижения финансовых показателей, с учетом фактически отработанного времени в году.

6.2.

6.3. Для оценки общих результатов работы подчиненного за год используется следующая шкала:

| Оценка | KPI | Расшифровка |
|--------|-----|-------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

.....

Таблица 1 Перечень ключевых показателей KPI

| KPI | Ед.изм | Описание | Алгоритм расчета коэффициента KPI |
|----------|--|----------|-----------------------------------|
| 1 | <u>Обязательные показатели KPI по всем подразделениям</u> | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Компания "Питер-Консалт" оказывает услуги по **совершенствованию стимулирования персонала.**

👁 Смотрите на нашем сайте **[запись вебинара «Система стимулирования персонала на основе показателей». Пример пакета документов системы стимулирования](#)** размещён по ссылке. Читайте о возможностях по **сокращению расходов** на это мероприятие в разделе **"Стоимость разработки системы стимулирования персонала"**.

👁 Если вы **заполните эту форму, мы подготовим коммерческое предложение**, оптимизирующее ваши расходы на выполнение этих работ.