

Положение о премировании работников АО Агрохолдинг «Туймаада».

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников АО Агрохолдинг «Туймаада» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и устанавливает порядок и условия премирования работников АО Агрохолдинг «Туймаада» (далее Общество).

1.2. Целью настоящего Положения является усиление материального стимулирования, повышение ответственности работников Общества за конечные результаты труда и стимулирование к повышению производительности труда.

1.3. Премирование работников в Обществе осуществляется за вклад в коллективные результаты труда при достижении и соблюдении определенных показателей работы, обеспечивая тем самым непосредственную связь премиальных выплат с результатами трудовой деятельности и не является обязательной.

1.4. Обязательным условием начисления премии для конкретного работника является отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников Общества, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, принятых на основании трудового договора, за исключением генерального директора. Оплата труда и материальное поощрение генерального директора АО Агрохолдинг «Туймаада» определяется в соответствии с Постановлением Правительства РС от 24.12.2012 года №591 «О единоличных исполнительных органах государственных унитарных предприятий Республики Саха (Якутия) и хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия)».

1.6. Премирование начисляется в зависимости от результатов труда работников за месяц.

1.7. Максимальная величина премии по результатам труда работников за месяц в Обществе составляет 30%.

1.8. За выполнение особо важной работы по решению Генерального директора отдельным работникам может быть начислена единовременная премия в виде фиксированной суммы.

1.9. Премия по результатам труда работников за месяц начисляется на должностной оклад (часовую тарифную ставку) с учетом доплат и надбавок за фактически отработанное время. Премияльные выплаты учитываются при исчислении среднего заработка работника.

2. Основные подходы к премированию

2.1. Решение о начислении премии принимается ежемесячно. Начисление премии за отчетный месяц производится не позднее 30 числа месяца следующего за отчетным, по итогам оценки результатов труда по критериям премирования за отчетный месяц.

2.2. Конкретный перечень критериев премирования для оценки результатов труда по каждой должности утверждается приказом генерального директора.

2.3. Конкретный размер премирования работников зависит от фактического соотношения фонда оплаты труда к затратам, а также от оценки труда работника по критериям премирования.

2.4. Работникам в период испытательного срока премия не начисляется.

2.5. Результаты труда работника ежемесячно оценивает руководитель структурного подразделения по согласованию с курирующим заместителем генерального директора (главным бухгалтером).

2.6. Основанием для начисления премии работникам Общества является приказ генерального директора Общества.

2.7. В отдельных случаях, по решению генерального директора премирование работников может быть не начислено.