



## Programa de Incentivos de Seguridad de ONSM

Empezando el 01 de Julio del 2013

### Programa de recompensa

(Programa sujeto a revisiones y cambio)

#### Objetivos

1. Pagar más a los empleados.
2. Ningún día de tiempo perdido.
3. Reducir los gastos del mantenimiento del equipo y herramientas.

<b>Requisitos</b>	
Calificación	Todo empleado que ha trabajado por más de 90 días en la compañía.
Sin pérdida de tiempo por un accidente	Definición – un día completo sin trabajar debido a lesiones en un accidente de trabajo.
Elegibilidad	Todos los empleados de tiempo completo, basado en el criterio que se explica a continuación.
Enviar formulario "Observación de seguridad o mantenimiento del equipo" al Director de Seguridad cada trimestre	Una Idea para mejorar la seguridad y/o el mantenimiento del equipo debe presentarse cada trimestre.
Adquisición de derechos	El 15 de cada mes siguiente, al final de cada trimestre o del año en curso.
Empleo	Usted debe ser un empleado para ser elegible del pago.



a. Los empleados deben participar activamente en el programa de recompensas presentando un informe de observación por escrito cada trimestre. La información debe ser entregada al Director de seguridad.

b. Todos los empleados serán elegibles siempre y cuando participen activamente en el programa y todos como compañía cumplamos con lo siguiente para que ese trimestre.

1. Sin tiempo perdido por accidentes. (Aclaración: si la pérdida de tiempo por un accidente ocurre a mitad del trimestre, los empleados serán elegibles para el programa de recompensa por el resto del trimestre, siempre y cuando todos los demás requisitos lleven al equilibrio de ese periodo.
2. El máximo monto de los gastos médicos dentro del trimestre actual no se ha excedido. Un nuevo valor máximo será establecido.
3. Si la cantidad máxima de dólares para la reparación de equipos y/o mantenimiento y los gastos de las herramientas no supera el valor establecido, entonces una parte de ella se utilizará para aumentar las recompensas. (Ejemplo: Si la empresa establece una meta por trimestre de \$20,000.00 y los gastos reales son sólo \$15,000.00 entonces se utilizará un porcentaje de esta diferencia.) Que significa que cada empleado que califica para el programa tendría un aumento en su recompensa en base a la diferencia. Este porcentaje trabajará tanto en positivo (adición) o negativo (reducción) basada en los resultados reales comparados con la meta de los gastos.

**Ejemplo gráfico:**

<b>Gastos previstos</b>	<b>Gasto real</b>	<b>Multiplicador</b>
\$ 20,000.00	\$ 10,000.00	1.20
\$ 20,000.00	\$ 15,000.00	1.10



\$ 20,000.00	\$ 20,000.00	1.00
\$ 20,000.00	\$ 25,000.00	0.90
\$ 20,000.00	\$ 30,000.00	0.80

4. Siempre y cuando lo anterior se logre y el empleado participe activamente en el programa (asumiendo que como mínimo el gasto real equivale a los gastos previstos para el mantenimiento y la reparación de equipos más gastos de herramientas sean igual a 1.00) y seamos exitosos por un trimestre entero equivalente a 13 semanas. Suponiendo que el empleado es de tiempo completo con un promedio de 40 horas por semana que equivale a un total de 520 horas por trimestre. El programa de recompensa inicial establece un beneficio de \$ 0.25/hrs. El individuo recibiría lo siguiente:

$$520 \text{ horas} \times \$ 0.25/\text{horas trabajadas} = \$130.00$$

- c. Del mismo modo, la empresa establecerá un plan de disciplina que el Director de Seguridad aplicara en caso de que algún empleado actúe de una manera insegura. Vamos a establecer un programa de "tres intentos" durante un período determinado (un año) por ejemplo nuestro plan se establecerá como sigue:

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| Incidente #1 (1ra falta) | El empleado es enviado a casa sin goce de sueldo por el resto del día.  |
| Incidente #2 (2da falta) | El empleado es enviado a casa sin goce de sueldo por el resto del día + el día siguiente. El empleado es expulsado del "programa de recompensas" por ese trimestre. |
| Incidente #3 (3ra falta) | El empleado es despedido.   |