Общество с ограниченной ответственностью "Люди"  
ООО "Люди"

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ООО "Люди"  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Л. Людин 10.01.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**

г. Киров 10.01.2020

**О премировании работников**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ООО "Люди" (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников ООО "Люди" и является локальным нормативным актом ООО "Люди".

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении высоких качественных и количественных результатов труда.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования работников ООО "Люди". Под премированием в настоящем Положении понимается выплата работникам денежного поощрения сверх размера зарплаты, включающей должностной оклад и постоянные надбавки, установленные штатным расписанием ООО "Люди".

1.4. Настоящее Положение распространяется только на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием. Оно не распространяется на лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры.

1.5. Премирование работников – это право, а не обязанность руководства и зависит от достигнутых работниками результатов, материального состояния ООО "Люди".

1.6. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда ООО "Люди".

2. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется ежеквартально при добросовестном выполнении работником своих должностных обязанностей и соблюдении трудовой дисциплины.

2.3. Текущее премирование может устанавливаться в размере до 100% от величины месячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/месячной тарифной ставке) по заявке непосредственного руководителя работника.

2.4. Единовременное премирование может осуществляться в отношении работников ООО "Люди":  
– по итогам успешной работы за год;  
– за выполнение дополнительного объема работ;  
– за качественное и быстрое выполнение особо важных заданий и срочных работ;  
– за разработку и внедрение новых технологий.

2.5. Размер единовременного вознаграждения определяется для каждого работника директором ООО "Люди" (его заместителем) в твердой сумме или в процентах от зарплаты по представлению непосредственного руководителя работника.

2.6. Совокупный размер премий, назначаемых к выплате, не ограничивается максимальным размером и зависит только от финансового положения предприятия.

3. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

3.1. Премирование работников ООО "Люди" производится на основании приказа директора, которым устанавливается размер премии работнику по заявлению его непосредственного руководителя. Установление размеров текущих премий производится ежеквартально.

3.2. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в квартале по уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.3. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению директора ООО "Люди" на основании заявления их непосредственных руководителей.

3.4. Текущая премия не начисляется в следующих случаях:

- наличие действующих дисциплинарных взысканий;  
– неудовлетворительная работа, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;  
– невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственных руководителей.

3.5. Полный или частичный отказ в текущей премии производится на основании приказа директора с обязательным указанием мотивации отказа.

3.6. Выплата текущей премии осуществляется ежеквартально по прошествии отчетного квартала в ближайший за этим день выдачи зарплаты.

3.7. Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения.

3.8. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников является служебная записка непосредственного руководителя работника.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе среднего заработка для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

4.3. Все работники должны быть ознакомлены с текстом настоящего Положения под подпись. Вновь поступающие работники также знакомятся с Положением в момент заключения трудового договора. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера предприятия.