### Положение о премировании работников

|  |  |
| --- | --- |
|  | ***УТВЕРЖДАЮ: Генеральный директор ООО «Крот» Смирнов С.С.*** |

***г. Киров  17 октября 2019г.***

#### ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

##### 1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ООО «Крот» (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным действующим законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения, стимулирования работников ООО «Крот».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя, в соответствии настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные руководителем предприятия.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников ООО «Крот» (далее – «Общество») в улучшении результатов работы предприятия.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки руководителем предприятия труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения предприятием договорных обязательств, достижения предприятием устойчивого финансового положения и роста прибыли от деятельности предприятия.

1.6. Премирование работников по результатам их труда это *право*, а *не обязанность руководителя* и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, материального положения предприятия и иных факторов.

##### 2.   Виды премий и источники выплаты премий.

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное, разовое премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается:

2.2.1. Рост объема продаж и связанных с ними доходов, снижение, соблюдение трудовой дисциплины, снижение размера дебиторской задолженности, сохранение запасов и активов Общества, строгое выполнение обязательств перед контрагентами и т.п.

2.2.2. Текущее премирование по решению руководителя может осуществляться и по результатам тех месяцев, в которых предприятием, по объективным причинам был получен убыток.

2.3. Единовременное или разовое премирование *может* осуществляться в отношении работников предприятия:

2.3.1. По итогам успешной работы предприятия за год.

2.3.2. За выполнение дополнительного объема работ.

2.3.3. За достижение определенных результатов.

2.3.4. За разработку и внедрение новаторских решений.

Размер премии определяется администрацией с учетом личного вклада каждого работника.

2.4. Премии включаются предприятием в расходы на продажу и в расчет среднего заработка.

##### 3.   Размеры премий.

3.1. Премирование работников предприятия осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности предприятия.

3.2. Размер текущих премий работников предприятия может устанавливаться в размере до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных руководителем предприятия постоянных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) по заявлению руководителя структурного подразделения согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника Генеральным директором в твердой сумме или в процентах от заработной платы и не ограничивается.

##### 4.   Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников предприятия производится на основании приказа (приказов) Генерального директора. Установление размеров текущих премий производится ежегодно. В случае, если приказы об установлении размеров премий на текущий год не принят, размер премий исчисляется в соответствии с приказом (приказами) за предыдущий год.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы за определенный период, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце по уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

4.4. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению Генерального директора предприятия.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, совершения иных нарушений, Генеральный директор может принять решение о частичном или полном отказе в текущей премии на основании отдельного приказа.

4.6. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

4.7. Единовременное (разовое) премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения.

##### 5.   Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на Генерального директора.

5.2. Работники (уже работающие и вновь принимаемые на работу) Общества должны быть ознакомлены с Текстом настоящего Положения.