Утверждаю

Генеральный директор

ООО «Ирис»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Иванов К.А./

"28" марта 2018 г.

Положение о премировании работников

ООО «Ирис»

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад.

1.4. Премирование направлено на материальное стимулирование с целью повысить ответственность за выполнение производственных задач и способствовать перевыполнению плановых показателей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника начальниками соответствующих подразделений в обеспечение выполнения производственных показателей.

2. Виды премий, размер и порядок их определения

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование работников производственного цеха организации осуществляется по итогам работы за месяц в размере:

- до 100% размера ежемесячной заработной платы - в случае перевыполнения установленного плана выпуска продукции на 80 - 100%;

- 50% размера ежемесячной заработной платы - в случае перевыполнения установленного плана выпуска продукции на 50 - 79%;

- 20% размера ежемесячной заработной платы - в случае перевыполнения установленного плана выпуска продукции на 20 - 49%.

План выпуска продукции предоставляется финансовым управлением и утверждается генеральным директором организации.

2.3. Текущее премирование работников отдела сбыта готовой продукции осуществляется по итогам работы за месяц в размере:

- до 100% размера ежемесячной заработной платы - в случае перевыполнения установленного плана продаж готовой продукции на 80 - 100%;

- 50% размера ежемесячной заработной платы - в случае перевыполнения установленного плана продаж готовой продукции на 50 - 79%;

- 20% размера ежемесячной заработной платы - в случае перевыполнения установленного плана продаж готовой продукции на 20 - 49%.

План продаж готовой продукции предоставляется финансовым управлением и утверждается генеральным директором организации.

2.4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников организации:

2.4.1. по итогам работы за год;

2.4.2. в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

2.4.3. за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;

2.4.4. в случаях, предусмотренных п. 2.5 настоящего Положения.

2.5. Премии могут выплачиваться:

2.5.1. работникам организации, кроме указанных в п. п. 2.2, 2.3, - за высокие достижения в труде, совмещение профессий, активное участие и большой вклад в реализацию проектов организации, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;

2.5.2. администрации (генеральному директору, руководителям подразделений) - за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности организации на выгодных условиях, личный вклад в постановку и реализацию новых эффективных проектов.

2.6. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премирование работников организации производится на основании приказа (распоряжения) генерального директора организации по представлению руководителей подразделений.

3.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, руководитель структурного подразделения организации представляет генеральному директору служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

3.5. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) генерального директора организации с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

3.6. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное п. 2.5 настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения соответствующих работ.

3.7. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных п. 2.5 настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителя подразделения.

3.8. Работникам, отработавшим в организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению генерального директора организации.

3.9. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

3.10. Выплата текущих (ежемесячных) премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации;

- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации организации;

- наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.11. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4. Заключительные положения

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

4.2. Премии, предусмотренные п. п. 2.2, 2.3, 2.4.1, 2.4.3, 2.5.1, 2.5.2 настоящего Положения, учитываются в составе расходов на оплату труда.

4.3. Премии, предусмотренные п. 2.4.2, выплачиваются из прибыли организации.

4.4. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера организации.

4.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников организации.