

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ООО ДПО «СКУК»

В.В. Иванов

«11» января 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ В  
ОБЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ УЧЕБНЫЙ КОМБИНАТ**

г. Краснодар

## **1. Общие Положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ООО ДПО «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ УЧЕБНЫЙ КОМБИНАТ» (далее - «Положение» и «Компания») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников ООО ДПО «СКУК».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные администрацией компании.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников компании в улучшении результатов её работы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией компании труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения компанией уставных задач и договорных обязательств, достижения устойчивого финансового положения и роста прибыли от финансово-хозяйственной деятельности.

1.6. Премирование работников по результатам их труда - право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния компании и иных факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

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

2.1. Настоящим Положением предусматривается как текущее, так и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы компании и работника за месяц в случае достижения им высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей (в том числе и за заболевшего сотрудника, и/или по вакантной должности (внутреннее совместительство).

2.4. Возникновение права на текущее премирование.

2.4.1. Работники компании получают право на текущее премирование в случае выполнения задания при одновременном получении прибыли.

2.5. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников компаний:

- 2.5.1. По итогам успешной работы компании за год.
- 2.5.2. За выполнение дополнительного объема работ.
- 2.5.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.
- 2.5.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.
- 2.5.5. В связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

К 50-летнему юбилею производится выплата денежной премии, размер которой определяется, исходя из стажа непрерывной работы в ООО ДПО «СКУК»:

- при стаже работы до 5 лет- премия не выплачивается;
- при стаже работы от 5 до 10 лет- 25 % должностного оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет- 50 % должностного оклада;
- при стаже работы более 15 лет- 75 % должностного оклада.

2.5.6. За многолетний труд в компании и в связи с выходом на пенсию.

Размер премии определяется администрацией с учетом личного трудового вклада.

### **3. Размеры премий.**

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

3.2. Размер текущих премий работников компаний может устанавливаться в размере до 100 % от величины ежемесячной заработной платы (без учета установленных администрацией постоянных надбавок) по представлению руководителя структурного подразделения согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором в твердой сумме или в процентах от заработной платы по представлению руководителя структурного подразделения и не лимитируется.

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения компании.

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

4.1. Премирование работников компаний производится на основании приказа директора компании, устанавливающих размер премии каждому работнику по представлению руководителя соответствующего подразделения.

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

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим 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 директора компании по представлению руководителя подразделения.

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 либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель структурного подразделения представляет директору служебную записку с предложениями о частичном или полном отказе от начисления работнику текущей премии.

4.6. Полное или частичное не начисление текущей премии производится на основании приказа (распоряжения) директора компании с обязательным указанием причин.

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

4.8. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное пунктом 2.5.1.-2.5.4. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события, предусмотренного подпунктами 2.5.5-2.5.6.

4.9. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 2.5. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на Главного бухгалтера компании.

5.2. Текст настоящего Положения доводится до сведения работников компании под личную роспись.