Полное наименовании организации / Индивидуальный предприниматель ФИО

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  [наименование должности руководителя профсоюза]  [подпись, ФИО]  [дата согласования] | **УТВЕРЖДАЮ**  [должность руководителя]  [подпись, ФИО]  [дата утверждения]  М.П |

**Положение**

**о премировании Работников**

**1.Термины и определения**

**1**.**1.** Премия за производственный результат – стимулирующая выплата, которая начисляется Работникам за достижение определенных показателей в работе

**1.2.** Непроизводственная премия – это часть стимулирующих выплат, которая не связана с выполнением конкретных производственных показателей или достижением целей трудовой деятельности, а выплачивается Работникам по случаю или событию.

**2.Общие положения**

**2.1.** Положение о премировании (далее – Положение) разработано для эффективного управления системой материального вознаграждения Работников, с целью усиления заинтересованности Работников в повышении своей эффективности, результативности, качества выполняемой работы, профессионального уровня и в укреплении трудовой дисциплины.

**2.2.** Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

* Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
* Положение об оплате труда;
* [Указать иные нормативные документы].

**2.3.** Настоящее Положение распространяется на всех Работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с Работодателем трудовых договоров, и доводится до сведения всех Работников под подпись.

**2.4.** Настоящее Положение определяет виды премий, порядок определения размеров, условия, основания и сроки их выплаты Работникам.

**2.5.** Премии выплачиваются из [указать].

**3. Виды премий**

**3.1**. Работникам могут быть выплачены следующие виды производственных премий:

* ежемесячная премия по результатам работы;
* квартальная премия по результатам работы;
* годовая премия (вознаграждение по итогам работы за год);
* единовременная премия;
* [выбрать или указать иные виды премий].

**3.2.** Работникам могут быть выплачены следующие виды непроизводственных премий:

* выплаты, приуроченные к государственным, кооперативным или профессиональным праздникам;
* [выбрать или указать иные виды премий].

**4. Показатели и размеры премий**

**4.1. Производственные премии**

**4.1.1.** Выплата производственных премий производится в случае выполнения плана по финансовому результату деятельности Работодателя, утвержденному на текущий отчетный период [месяц, квартал, год].

**4.1.2.** Решение о премировании принимается на основании оценки непосредственным руководителем результатов работы сотрудника с учетом показателей, указанных в пунктах 3.3, 3.4 настоящего Положения.

**4.1.3.** Показатели для выплаты производственных премий и размер премии

**4.1.3.1.** Показатели для выплаты и размер ежемесячной премии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование подразделения/должности | Показатели | Размер премии |
| 1 | Вариант:  Все подразделения | Вариант:  - Выполнение утвержденного личного плана работ (заданий).  - Соблюдение стандартов качества: отсутствие ошибок, повлекших переработку, отсутствие обоснованных претензий.  - Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда. | Вариант:  От 10% до 50% от должностного оклада\*, в зависимости от степени выполнения показателей  \*Расчет премии зависит от системы оплаты труда, установленной Положением об оплате труда. |
|
|
|
| 2. | [Указать иное подразделение/должность] |  |  |

**4.1.3.2.** Показатели для выплаты и размер квартальной премии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование подразделения/должности | Показатели | Размер премии |
| 1 | Вариант:  Все подразделения | Вариант:  - Достижение целевых показателей (KPI) отдела/проекта по итогам квартала.  - Успешное завершение этапа проекта в установленные сроки.  - Высокое качество работы: отсутствие критических дефектов, успешное прохождение внутренних аудитов | Вариант:  До 100% от должностного оклада\*, исходя из процента выполнения KPI.  \*Расчет премии зависит от системы оплаты труда, установленной Положением об оплате труда. |
|
|
|
| 2. | [Указать иное подразделение] |  |  |

**4.1.3.3.** Показатели для выплаты и размер годовой премии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование подразделения/должности | Показатели | Размер премии |
| 1 | Вариант:  Все подразделения | Вариант:  Достижение Работодателем установленных финансовых целей (прибыль, выручка).  Значительный личный вклад сотрудника в результат компании, достижение индивидуальных целей.  Высокое качество работы в течение года. | Вариант:  До 3 должностных окладов\*, зависит от выполнения целей компании и индивидуальной оценки.  \*Расчет премии зависит от системы оплаты труда, установленной Положением об оплате труда. |
|
|
|
| 2. | [Указать иное подразделение] |  |  |

**4.1.3.4.** Показатели для выплаты единовременной премии:

* внесение предложений, которые привели к увеличению объема реализации продукции;
* [указать иные показатели]

Размер единовременных премий определяется приказом Работодателя, составленного на основании данных, предоставленных руководителями подразделений, в каждом конкретном случае и может достигать до 100 процентов оклада, установленного трудовым договором.

**4.2**. **Непроизводственные премии**

**4.2.1.** Показатели для выплаты непроизводственных премий и размер премии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды выплат | Условия получения | Размер | Основание |
| Вариант:  Премия к 8 Марта | Вариант:  Женщины, работающие в компании на 1 марта | Вариант:  5 000 руб. | Вариант:  Приказ № от Дата |
| [выбрать или указать иной вид непроизводственных премий] |  |  |  |

**5. Условия, влияющие на выплату премий**

**5.1. Производственные премии**

**5.1.1.** Работодатель вправе снизить размер премии в случаях:

* недостижения Работником установленных в разделе 3 показателей премирования;
* невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей;
* нарушения правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и техники безопасности;
* наличия дисциплинарного взыскания;
* [выбрать или указать иные случаи].

**5.1.2.** Наличие дисциплинарного взыскания подтверждается соответствующим приказом. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения премии, подтверждаются [служебными записками руководителей подразделений, актами, докладными записками и иными документами].

**5.1.3.** Частичная выплата премий Работнику производится на основании приказа Работодателя с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии.

**5.1.4.** В случае привлечения Работника к дисциплинарной ответственности уменьшать можно только входящие в состав заработной платы премии, которые полагаются за период, в котором к Работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

**5.1.5.** Размер месячной заработной платы Работника после снижения или невыплаты премии не должен уменьшаться более чем на 20 процентов независимо от оснований, ставших причиной для снижения или невыплаты премии. [Месячная заработная плата Работника определяется по результатам его работы за предыдущий месяц.]

**5.2.** **Непроизводственные премии**

**5.2.1.** Непроизводственные премии не подлежат снижению или отмене после их назначения, за исключением случаев прекращения трудового договора до даты выплаты.

**6. Порядок выплаты премий**

**6.1. Производственные премии**

**6.1.1.** Основанием для выплаты производственных премий является приказ Работодателя, изданный на основании письменного представления непосредственного руководителя Работника.

**6.1.2**. Представление о премировании должно содержать список Работников, рекомендованных к премированию; обоснование (достижение показателей, утвержденных разделом 3); расчет размера премии (в процентах от оклада, фиксированной сумме или иной форме).

**6.1.3.** Сроки выплаты производственных премий:

* ежемесячные производственные премии выплачиваются в срок, установленный ПВТР, вместе с заработной платой за вторую половину месяца;
* ежеквартальные производственные премии выплачиваются не позднее [указать число] числа месяца, следующего за отчетным кварталом
* годовые производственные премии выплачиваются до [указать число и месяц] года, следующего за отчетным;
* единоразовые производственные премии выплачиваются вариант: в течение 10 рабочих дней после подписания акта приемки-передачи результатов поручения или закрытия проекта;

**6.1.4.** Вариант: Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, квартале или календарном году, премии выплачиваются пропорционально времени, отработанному в учетном периоде.

**6.1.5.** Работодатель вправе принять решение о премировании по итогам года Работников, трудовой договор с которыми прекращен на дату принятия соответствующего решения при достижении показателей премирования в случае их значительного вклада в деятельность. В этом случае размер выплаты определяется пропорционально времени работы в организации в отчетном периоде.

**6.2. Непроизводственные премии**

**6.2.1.** Решение о выплате непроизводственных премий принимается на основании ходатайства руководителя подразделения [для организаций] / по личному решению Работодателя [для ИП].

**6.2.2.** Ходатайство оформляется в произвольной форме и должно включать ФИО Работника, обоснование (например, событие), предложенный размер премии.

**6.2.3.** Непроизводственные премии выплачиваются не позднее [указать количество дней] дней с даты издания приказа.

**7. Заключительные положения**

**7.1.** Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения и действует до замены его новым Положением о премировании.

**7.2.** Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Приказом в связи с изменениями в законодательстве РФ, а также по усмотрению Работодателя в одностороннем порядке.

**7.3.** Все споры и разногласия, связанные с применением настоящего Положения, подлежат разрешению в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

**7.4.** Настоящее Положение является локальным нормативным актом. С настоящим Положением должны быть ознакомлены под подпись все Работники, на которых оно распространяется.