Общество с ограниченной УТВЕРЖДАЮ

ответственностью «Эридан» Директор ООО «Эридан»

(ООО «Эридан»)  *Петрович* А.И.Петрович

*30.08.2022*

ПОЛОЖЕНИЕ

*30.08.2022* №*3*

г. Минск

О премировании работников

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о премировании работников (далее — Положение) ООО «Эридан» (далее — организация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иным законодательством Республики Беларусь и устанавливает порядок премирования работников в организации.

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

3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх тарифной ставки (тарифного оклада) и надбавок к ней, устанавливаемых нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора (контракта).

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

5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника руководителями соответствующих структурных подразделений в обеспечение выполнения производственных показателей.

**ГЛАВА 2**

**ВИДЫ ПРЕМИЙ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

6. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

7. Текущее премирование работников производственного цеха организации осуществляется по итогам работы за месяц:

7.1. до 100 % размера ежемесячной заработной платы — в случае перевыполнения установленного плана выпуска продукции на 80–100 %;

7.2. 50 % размера ежемесячной заработной платы — в случае перевыполнения установленного плана выпуска продукции на 50–79 %;

7.3. 20 % размера ежемесячной заработной платы — в случае перевыполнения установленного плана выпуска продукции на 20–49 %.

8. План выпуска продукции представляется финансовым отделом и утверждается директором организации.

9. Текущее премирование работников отдела сбыта готовой продукции осуществляется по итогам работы за месяц:

9.1. до 100 % размера ежемесячной заработной платы — в случае перевыполнения установленного плана продаж готовой продукции на 80–100 %;

9.2. 50 % размера ежемесячной заработной платы — в случае перевыполнения установленного плана продаж готовой продукции на 50–79 %;

9.3. 20 % размера ежемесячной заработной платы — в случае перевыполнения установленного плана продаж готовой продукции на 20–49 %.

10. План продаж готовой продукции представляется финансовым отделом и утверждается директором организации.

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

11.1. по итогам работы за год;

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

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

11.4. в случаях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

12. Премии могут выплачиваться:

12.1. работникам организации, кроме указанных в пунктах 7 и 9 настоящего Положения, — 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;

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

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

**ГЛАВА 3**

**ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ**

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

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

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

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

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

19. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное пунктом 12 настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения соответствующих работ.

20. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителя структурного подразделения.

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

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

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

23.1. невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (контрактом) или должностными инструкциями;

23.2. нарушения установленных администрацией организации требований оформления документации и результатов работ;

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

23.4. нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных правовых актов организации;

23.5. невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации организации;

23.6. наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

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

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

24. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором произошло нарушение.

**ГЛАВА 4**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

26. Контроль над исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера организации.

Начальник юридического отдела  *Кравцов*  А.Н.Кравцов

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

выборного профсоюзного органа

30.08.2022 № 21

С Положением ознакомлены: … …