

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор АНО ДПО ЦПК  
«Союз ученых Удмуртии»

\_\_\_\_\_ М.И.Шишкин

г.Ижевск

25.04.2011 г.

Положение о премировании работников  
АНО ДПО ЦПК «Союз ученых Удмуртии»

**1. Общие Положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников АНО ДПО ЦПК «Союз ученых Удмуртии» (далее - «Положение» и «Союз») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников АНО ДПО ЦПК «Союз ученых Удмуртии»

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.

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

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Союза труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения 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 Союза 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 Союза 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. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается:

- рост объема услуг и связанных с ними доходов;
- снижение себестоимости осуществления услуг;
- соблюдение договорной дисциплины;
- снижение величины дебиторской задолженности при одновременном контроле кредиторской задолженностей;

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 Союза получают право на текущее премирование в случае получения прибыли организацией.

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

2.5.1. По итогам успешной работы Союза 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-летию юбилею производится выплата денежной премии, размер которой определяется, исходя из стажа непрерывной работы в Союзе:

- при стаже работы от 1 до 3 лет- 2 должностных оклада;

- при стаже работы от 3 до 5 лет- 3 должностных оклада;

- свыше 5 лет- 4 должностных оклада;

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

Размер премии определяется администрацией с учетом личного трудового вклада.

2.6. Премии, предусмотренные п.п.2.2., 2.5.1.-2.5.4., включаются в расходы на продажу и в расчет среднего заработка;

премии, предусмотренные п.п.2.5.5 и 2.5.6, выплачиваются за счет прибыли, оставшейся после налогообложения, и в расчет среднего заработка не включаются.

### **3. Размеры премий.**

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

3.2. Размер текущих премий работников может устанавливаться в размере до 100 % от величины ежемесячной заработной платы (без учета установленных администрацией постоянных надбавок) по представлению руководителя 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 и не лимитируется.

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

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

4.1. Премирование работников производится на основании приказа директора, размер премии каждому работнику устанавливается по представлению руководителя. 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 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 руководителя.

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 представляет 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) руководителя 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.

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

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на бухгалтера.

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

### **Лист ознакомления**

<b>№</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Должность</b>	<b>Дата ознакомления</b>	<b>Личная роспись</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Липина Т.А.</b>	<b>Исп.директор</b>		
<b>2</b>	<b>Азиятцева Н.П.</b>	<b>Методист</b>		
<b>3</b>	<b>Пермякова Т.И.</b>	<b>Методист</b>		