

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ЛИГА ДРАЙВ»**

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО на заседании общего собрания трудового коллектива протокол № 1 от «02» 11. 2015 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор ООО «ЛИГА-ДРАЙВ» О.Н. Бадикова «02» 11. 2015 г.
--	---



Регистрационный № 8

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
в Обществе с ограниченной ответственностью «Лига Драйв»**

1. Общие Положения.

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее по тексту - «Положение») Общества с ограниченной ответственностью «Лига Драйв» (далее – Организация) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Организации.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.
- 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 и постоянные надбавки к нему, установленные администрацией Организации.
- 1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения в улучшении результатов работы Учреждения.
- 1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Организации, труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств, достижения устойчивого финансового положения и роста прибыли от финансово-хозяйственной деятельности.
- 1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Организации и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Виды премий и источники выплаты премий.

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.
- 2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких показателей в работе при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя.
- 2.3. При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за заболевшего сотрудника или по вакантной должности (внутреннее совместительство).

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

2.5. По итогам успешной работы Организации за год.

2.6. За выполнение дополнительного объема работ.

2.7. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

2.8. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.9. 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 учреждении:

-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.

2.10. За многолетний труд на учреждении в связи с выходом на пенсию.

Размер премии определяется администрацией с учетом личного трудового вклада.

3. Размеры премий.

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

3.2. Размер текущих премий работников может устанавливаться в размере до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/ месячной тарифной ставке) по представлению руководителя согласно штатному расписанию.

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

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников Организации производится на основании приказа (приказов) директора (Заместителя директора) учреждения, устанавливающих размер премии каждому работнику отдельно.

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

4.3. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению директора (Заместителя директора) Организации.

4.4. 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, директор Организации принимает решение о частичном или полном не начислении работнику текущей премии.