Источник: https://belforma.net/бланки/Зарплата/Положение_о_премировании_работников с возможностью скачать типовой бланк в формате PDF (Adobe Reader).

Положение о премировании работников

```
_____________________________          УТВЕРЖДАЮ
Наименование организации                _____________________________
                                           Наименование должности
                                         руководителя организации
ПОЛОЖЕНИЕ                                _________  ____________________
___________ N ___________                Подпись   Расшифровка подписи
_____________________________                  "___" _________ _____ г.
Место составленияо премировании работников
```

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников _____ (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства Республики Беларусь в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда и повышения эффективности деятельности организации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования работников _____ (далее - Организации), круг премируемых работников, основной и дополнительные показатели премирования, основания уменьшения размеров и лишения премий, периодичность и источники выплаты премий и предусматривает дифференцированный подход к премированию в зависимости от личного вклада каждого работника в результаты производственно-хозяйственной деятельности Организации.

1.3. В соответствии с настоящим Положением производится премирование руководителей, специалистов, иных служащих и технических исполнителей, а также рабочих Организации, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству. Работники, работающие по совместительству, премируются на тех же основаниях, что и основные работники.

1.4. Условия и размер премирования руководителя Организации определяется в трудовом договоре (контракте), заключенном с ним собственником имущества либо уполномоченным им органом.

Основные показатели и размеры премирования руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе предусмотрены Положением об оплате труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 N 1003 "Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-

хозяйственной деятельности" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.01.2007). Указанным Положением предусмотрены показатели и размеры премий, выплачиваемых руководителям по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия, относимые на затраты по производству продукции (работ, услуг), которые учитываются при ценообразовании и налогообложении, а также дополни тельные и специальные премии, выплачиваемые за счет прибыли, оставшейся после налогового обложения.

2. Понятие и виды премий

2.1 Премия представляет собой дополнительное (денежное) вознаграждение, выплачиваемое работнику Организации сверх основного заработка при достижении установленных показателей премирования в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением в целях поощрения за дополнительные результаты труда, ответственное отношение к выполняемой работе, высокие достижения в труде, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т.д.

2.2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия премирования работников Организации за производственные результаты труда.

2.3. Премирование работников Организации осуществляется в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением при достижении установленных показателей премирования (текущее премирование).

2.4. Премирование рабочих Организации может быть индивидуальным и коллективным.

Коллективное премирование может использоваться как при коллективной, так и при индивидуальной форме организации труда и его оплаты и призвано заинтересовать рабочих в общих конечных результатах работы бригады, участка, цеха. Премия начисляется бригаде в целом и распределяется между работниками с учетом личного трудового вклада каждого и отработанного времени.

Коллективное премирование может быть (при необходимости) дополнено индивидуальным (наряду с выплатой премии в целом по бригаде, участку, цеху за конкретные показатели выплачивается премия за индивидуальные результаты труда на рабочем месте).

3. Периодичность, источники и условия премирования

3.1. Премирование работников Организации (за исключением руководителей, их заместителей и главных специалистов) производится ежемесячно в дни выплаты заработной платы в месяце, следующем за отчетным.

3.2. Премирование руководителей (их заместителей) и главных специалистов Организации

осуществляется по итогам работы за квартал. При этом 30% начисленной премии резервируется и выплачивается при отсутствии роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в следующем порядке:

- за I и II квартаны - по итогам работы за первое полугодие;

- за III и IV кварталы - по итогам работы за год.

3.3. Премирование работников производится за счет фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции (работ и услуг), и части чистой прибыли, направляемой на потребление. Дополнительным источником премирования является сумма экономии материальных и прочих ресурсов.

3.4. Премии работникам выплачиваются при выполнении основных показателей премирования, приведенных в приложении 1 к настоящему Положению. Дополнительным показателем начисления и выплаты премий является наличие чистой прибыли по итогам отчетного периода, исчисленной нарастающим итогом с начала года.

3.5. Условием выплаты премий работникам Организации является соблюдение ими трудовой и производственной дисциплины, а также выполнение норм выработки (плановых заданий).

3.6. Премии работникам выплачиваются исходя из тарифных ставок (окладов) за фактически отработанное время (выполненный объем работ) и предельными размерами не ограничиваются.

3.7. Конкретный размер премии каждому работнику определяется в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы Организации. При оценке вклада работника в результаты деятельности Организации (установлении премии) учитывается успешное выполнение работниками своих служебных обязанностей, проявление инициативы и другие действия, направленные на улучшения результатов работы на вверенном участке работы, а также действия, способствующие развитию Организации, получению прибыли.

3.8. Если в месяце, следующем за отчетным, произошло изменение должностного оклада, ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, расчет суммы премии производится исходя из новых размеров. Начисленные и выплаченные премии в связи с изменением условий оплаты труда перерасчету не подлежат.

3.9. Работникам, вновь поступившим на работу, премия в течение испытательного срока, установленного в трудовом договоре (контракте), не выплачивается.

3.10 Работникам, проработавшим неполный месяц, при увольнении без уважительных причин премия не

начисляется.

4. Порядок начисления и выплаты премий

4.1. Начисление премий руководителям, специалистам и другим служащим структурных подразделений, а также рабочим производится на основании данных бухгалтерской и статистической отчетности, а также данных оперативного учета и оформляется приказом руководителя Организации, в котором указываются: фамилия, имя, отчество премируемого работника (группы работников); вид, размер и основание выплаты премии. Приказ о премировании объявляется работнику под роспись.

4.2. По итогам работы за отчетный период руководители структурных подразделений составляют служебные записки на премирование подчиненных им работников с указанием достигнутого работником (работниками) уровня показателя премирования и соответствующего ему размера премии. Служебные записки представляются на рассмотрение руководителю Организации не позднее 5-го числа месяца, следующего за отработанным.

4.3. Премия из фонда заработной платы начисляется на заработок по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, включая надбавки и доплаты, выплачиваемые за:

- совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ;

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работу в вечернее и ночное время;

- ненормированный рабочий день;

- руководство бригадой;

- классность;

- профессиональное мастерство.

4.4. Общий размер премии отдельному работнику может быть снижен за производственные упущения, к которым относятся:

- нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций, приведшее к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

- утрата или порча товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;

- предоставление руководителю предприятия (соответствующего структурного подразделения) не достоверной информации;

- низкое качество работы, выпуск бракованной продукции;

- нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных правил;

- опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;

- невыполнение распоряжений руководителя Организации либо соответствующего структурного подразделения;

- несоблюдение чистоты и культуры производства на рабочем месте.

4.5. Основаниями для лишения премий работников являются:

- прогул или отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня без уважительной причины;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте в рабочее время;

- неоднократное привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины;

- совершение двух или более нарушений и упущений в работе в отчетном периоде;

- совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в за конную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

- участие в забастовках, признанных судом незаконными (на срок не менее трех месяцев).

4.6. Полное или частичное лишение премии производится за период, в котором было совершено упущение в работе. Оно оформляется приказом (распоряжением) руководителя Организации на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения с

обязательным указанием причин такого лишения (уменьшения), а в случае уменьшения размера премии - так же размер такого уменьшения.

4.7. При обнаружении фактов изготовления недоброкачественной продукции рабочие, руководители, специалисты и служащие, по вине которых допущено ее изготовление (реализация), лишаются премии полностью или частично за те месяцы, когда выявлены эти факты, независимо от привлечения указанных работников в установленном порядке к дисциплинарной или другой ответственности.

4.8. Лица, виновные в приписках и искажениях в отчетности, лишаются премии на срок до одного года начиная с того периода, в котором эти нарушения были обнаружены.

Приложение 1
к Положению о премировании работников

ПОКАЗАТЕЛИ премирования руководителей, специалистов, служащих и рабочих организации

Круг премируемых работников	Основной показатель премирования	Достигнутый уровень показателя	Размеры премий (в процентах от тарифной ставки)
Работники производственных структурных подразделений	Выполнение плана по объему производства за месяц	от 105% до 110%	5%
		от 111% до 125%	10%
		более 125%	15%
	Прирост объемов производства в месяц	от 5% до 10%	5%
		от 11% до 20%	10%
		более 25%	15%
	Снижение трудоемкости продукции	от 5% до 10%	5%
		от 11% до 20%	10%
		более 25%	15%
	Выполнение плана по объему	от 105% до 110%	5%

	производства за за месяц	от 111 до 125%	10%
		более 125%	15%
	Бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления		10%
Административно-управленческий персонал	Рост выручки (нарастающим итогом с начала года)	от 5% до 10%	5%
		от 11% до 20%	10%
		более 25%	15%
	Рост выпуска продукции на экспорт (нарастающим итогом с начала года)	от 5% до 10%	5%
		от 11% до 20%	10%
		более 25%	15%
	Снижение процента возврата продукции (нарастающим итогом с начала года)	от 5% до 10%	5%
		от 11%до20%	10%
		более 25%	15%
	Снижение потерь и убытков от брака (нарастающим итогом с начала года)	от 5% до 10%	5%
		от 11% до 20%	10%
		более 25%	15%
	Рост чистой прибыли (нарастающим итогом с начала года)	от 5% до 10%	5%
		от 11% до 20%	10%
		более 25%	15%

	Рост рентабельности продукции (нарастающим итогом с начала года)	от 5% до 10%	5%
		от 11% до 20%	10%
		более 25%	15%
Бухгалтерия	Разработка и использование мер по снижению налоговой нагрузки в рамках законодательства		15%
	Проведение эффективной политики ценообразования		10%

КОММЕНТАРИЙ:

Положение о премировании работников является локальным нормативным актом, разрабатывается и утверждается в организации самостоятельно исходя из специфики деятельности данной организации.

Настоящая форма приведена в качестве примера и может быть взята за основу при разработке организацией своего Положения о премировании работников.

В целях определения действенности применяемых систем премирования организациям необходимо проводить оценку их экономической эффективности, которая отражает соотношение прироста уровня заработной платы за счет премирования и достигнутых результатов деятельности при выполнении установленных показателей.

С этой целью рекомендуется в каждой организации ежеквартально и в целом за год производить оценку эффективности системы премирования и по ее результатам вносить соответствующие изменения в показатели и условия премирования. Только в таком случае премия станет стимулирующим фактором повышения эффективности хозяйствования организаций.

Экономически эффективной признается та система премирования, при которой сумма экономии превышает величину поощрения за достижение установленных показателей. Равенство получаемого в организации экономического эффекта от применяемой системы премирования и выплачиваемой за его

достижение премии может допускаться как исключение и на короткий срок.