

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном поощрении работников (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом Общества с ограниченной ответственностью «Центр технологического предпринимательства» (далее Учреждение) и иными локальными актами Учреждения, и устанавливает порядок и условия назначения материального поощрения работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения генеральным директором Учреждения и действует без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия нового Положения).

1.3. Положение является локальным актом Учреждения, принятым с целью повышения материальной заинтересованности работников Учреждения в качественной организации всех видов деятельности Учреждения, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении его эффективности.

2. Виды материального поощрения работников и условия его назначения

2.1. Учреждение имеет право применять материальное поощрение к работникам за:

- образцовое выполнение трудовых обязанностей;
- успехи в трудовом соревновании;
- повышение производительности труда;
- продолжительную и безупречную работу;
- новаторство в труде;
- выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, носящих разовый характер;
- и другие достижения в работе.

в виде: выплаты денежной премии по итогам работы за расчетный период.

2.2. Премии по итогам работы за год выплачиваются тем работникам Учреждения, которые в течение расчетного периода, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, активно участвовали в учебном, научно-исследовательском и производственном процессах Учреждения, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Учреждения в целом по всем видам деятельности, предусмотренных Уставом Учреждения.

2.3. Основным условием выплаты премии является отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения работником обусловленных обязанностей.

2.4. Дополнительным основанием для назначения премии является строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений генерального директора Учреждения.

2.5. Вознаграждение работнику Учреждения не назначается и не выплачивается в случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

3. Порядок установления и выплаты премий

- 3.1. Решение о выплате премии оформляется приказом (распоряжением) генерального директора Учреждения.
- 3.2. Размер премий может устанавливаться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.
- 3.3. Выплата премий производится в денежной форме в валюте Российской Федерации — рублях в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные трудовым договором, заключенным между Учреждением и работником.
- 3.4. Премии входят в систему оплаты труда и учитываются при расчете среднего заработка для случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.5. Поощрение работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

4. Заключительные положения

- 4.1. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.
- 4.2. Вопросы, неурегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства.
 - 4.2.1. В случае изменения положений действующего законодательства РФ и противоречия правил, указанных в настоящем положении, стороны руководствуются положениями действующего законодательства РФ.
- 4.3. Вопросы премирования сотрудников, работающих по договору гражданско-правового характера, решаются в индивидуальном порядке и утверждаются приказом генерального директора Учреждения.
- 4.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.