

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
Т.С.Наумова

« 12 » декабрь 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий «Детского сада  
№ 236 ОАО «РЖД»  
Л.В.Федорова

« 12 » декабрь 2019 г.

**Положение  
о премировании работников  
Частного образовательного учреждения  
«Детский сад №236 открытого акционерного общества «Российские  
железные дороги»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о премировании работников Частного образовательного учреждения «Детского сада №236 открытого акционерного общества «Российские железные дороги» разработано с целью обеспечения материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально – технической базы, повышения качества учебно-воспитательного процесса, а также для закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров на основании с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, положением об оплате труда работников негосударственных образовательных учреждений ОАО «РЖД», утвержденного распоряжением ОАО «РЖД» 31 августа 2007 г. №1705р и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

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

3. Премирование работников учреждения производится в пределах финансовых средств на оплату труда, предусмотренных в бюджете образовательного учреждения.

4. Премирование направлено на материальное стимулирование работников учреждения с целью повышения эффективности обучения и воспитания обучающихся и воспитанников.

**2. Виды премий, размер и порядок их определения**

1. Настоящим Положением предусматривается квартальное и единовременное премирование.

2. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за квартал, согласно распоряжением ОАО «РЖД»:

а) выполнение следующих показателей:

- по дню;
- по числу посещения одним ребенком;
- отсутствие травматизма;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на неправомерные действия работников.

3. При наличии денежных средств работникам могут быть предусмотрены и другие премии за разные периоды (к юбилейным датам, профессиональным праздникам):

а) К юбилейным датам (50,55,60) в сумме 3000 рублей 00 коп, в пределах финансовых средств в бюджете.

б) К знаменательным датам (к дню железнодорожника, к дню дошкольного работника, к дню бухгалтера, к дню 8 марта, к дню 23 февраля и по итогам года) выплаты производить в пределах финансовых средств.

4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников учреждения за выполнение особо ответственных работ, не имеющих систематического характера, к юбилейным и другим знаменательным датам.

### 3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3. Премирование работников учреждения производится на основании приказа заведующего учреждением.

2. Квартальные премии начисляются работникам по результатам работы учреждения в целом и в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3. Квартальная премия начисляется за фактически отработанное работником учреждения в соответствующем квартале время в процентном отношении к сумме тарифной ставки (оклада) и ежемесячной надбавки, установленных в заключенном с работником учреждением трудовом договоре.

4. Лишение премии полностью или частично производится в случае неответственной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актов или законодательстве РФ.

5. Выплата квартальных премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами учреждения;

- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

6. Лишение премии работника полностью или частично производится за тот период, в котором совершено нарушение в работе (в отдельных случаях за тот период, в котором оно было обнаружено).

7. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего учреждением с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

9. В целях обеспечения объективности при оценке выполнения показателей премирования и определении размеров премий за производственные и финансово-экономические результаты в учреждении создается комиссия по вопросам премирования (далее - комиссия), в состав которой входят руководитель и специалисты, отвечающие за вопросы производственной, финансово-экономической деятельности, председатель первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Комиссия ежемесячно рассматривает вопросы, связанные с оценкой выполнения показателей премирования работников, в том числе основания лишения или снижения размера премии отдельным работникам, определяет размер премии в случаях невыполнения показателей премирования не по вине работника, принимает решения по данным вопросам.

Решения, принимаемые комиссией по вопросам премирования работников, должны быть обоснованы и подтверждены фактическими данными. Решения Комиссии оформляются протоколом.

#### **4. Заключительные положения**

1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя организации.

3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения под роспись.