

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (премирование за 3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев)

Премиальные выплаты работникам устанавливаются на основании совокупности стабильно высоких показателей работы в течение установленных периодов премирования (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев) в сочетании с социальной активностью и высоким уровнем профессионализма:

- ✓ высокий уровень исполнения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- ✓ эффективность коррекционной, психолого – педагогической деятельности;
- ✓ результативность в работе по сохранению здоровья воспитанников и сотрудников на фоне снижения заболеваемости воспитанников и сотрудников;
- ✓ личный вклад в развитие учреждения, творческий подход к выполнению поставленных задач в контексте дошкольного образовательного учреждения компенсирующего вида для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Расчёт премиальных выплат может производиться по совокупности набранных баллов по показателям эффективности деятельности. Денежный эквивалент одного балла зависит от суммы экономии планового фонда оплаты труда за оцениваемый период.

Разовое (единовременное) премирование производится:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	баллы
1.	Отсутствие замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка, прямых должностных обязанностей	до 5 баллов
2.	Высокий уровень социальной и педагогической активности (инициативность; ответственность и высокое качество выполнения возложенных функций, не входящих в прямые обязанности работника; участие в мероприятиях, на которые не установлены нормы выработки; поддержание доброжелательной атмосферы в коллективе, другое)	до 30 баллов
3.	Результативность по итогам контрольно – инспекционных мероприятий: без замечаний..... 1 замечание.....	до 10 баллов до 5 баллов
4.	Наличие всех прививок в соответствии с национальным календарём прививок	до 10 баллов
5.	Эффективность работы с родителями: выстроены доброжелательные взаимоотношения, обеспечивается активность родительской общественности в мероприятиях, организуемых Учреждением и группой, ведётся контроль по оплате за присмотр и уход за воспитанниками в Учреждении, ведётся активная разъяснительная работа по вопросам деятельности Учреждения, нет отказов от вакцинации, отсутствуют жалобы	до 15 баллов

6.	Обеспечение стабильного функционирования Учреждения, увеличение интенсивности труда в периоды отсутствия основного работника	до 20 баллов
7.	Организация и проведение совместных мероприятий с родителями за исключением утренников	1 балл за мероприятия
8.	Работникам по случаю государственных или профессиональных праздников, знаменательных событий или юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет) при условии стажа работы в Учреждении не менее 1 года	до 10 баллов
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление рабочей и отчётной документации, программ, планов работы, материалов заседаний, отчётов, протоколов, актов, другой запрашиваемой информации	до 10 баллов
10.	Выполнение правил противопожарного, антитеррористического, пропускного режимов в Учреждении и на территории, соблюдение техники безопасности, содержание рабочего места в образцовом порядке	до 10 баллов
11.	Результативность здоровьесберегающей деятельности на фоне снижения заболеваемости воспитанников и сотрудников	до 10 баллов

Примечание: конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премий.

№ п/п	Показатели критериев, влияющие на уменьшение надбавок и премий	Размер надбавки в %:
1	2	3
1.	При нарушении: <ul style="list-style-type: none"> - Правил внутреннего трудового распорядка; - трудовой дисциплины; - исполнительской дисциплины; - санитарно-эпидемиологического режима; - правил ТБ и ПБ; - инструкций по ОТ сотрудников; - инструкций по охране жизни и здоровья детей; - пропускного режима Учреждения; - кодекса корпоративной и профессиональной этики; - антикоррупционной политики Учреждения; 	до 50 %

	- конфиденциальности информации.	
2.	В случае роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	до 30 %
3.	При небрежном отношении к собственности учреждения, влекущем нанесение ущерба материально-технической базе	до 30 %
4.	В случае обоснованных жалоб родителей (низкое качество непосредственно – образовательной деятельности, невнимательное и /или/ грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики)	до 50 %
5.	В случаях отсутствия результатов в работе с родителями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации, некорректное поведение с родителями)	до 30 %
6.	Частое отсутствие на рабочем месте в результате временной нетрудоспособности	до 20 %
7.	При нарушении больничного режима	до 20 %

Надбавки и премии не выплачиваются работникам:

№ п/п	Критерии, влекущие лишение стимулирующих и премиальных выплат
1.	Наличие дисциплинарного взыскания в течение срока его действия
2.	Возникновении несчастного случая с воспитанником во время его нахождения в Учреждении или на его территории (при отсутствии родителей/законных представителей), повлекшего необходимость лечения дома или в лечебном учреждении
3.	Появление сотрудника на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, при явно выраженном абстинентном синдроме
4.	Применение, в том числе неоднократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребёнка
5.	Грубое нарушение дисциплины труда
6.	При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении порученной работы

Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим Учреждения и комиссией по оценке эффективности труда работников в индивидуальном порядке.

Лишение стимулирующих выплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено нарушение. Лишение или уменьшение стимулирующих выплат оформляется приказом Учреждению с указанием периода действия мер взыскания и причин, повлекших взыскание.