

Муниципальное автономное образовательное учреждение
межшкольный учебный комбинат № 4

Согласовано

Председатель ПК

О.В. Бондарева О.В. Бондарева

« 02 » *сентября* 20 16 г.



Утверждаю

Директор МАОУ МУК № 4

Т.М. Кучеренко Т.М. Кучеренко

« 02 » *сентября* 20 16 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МАОУ МУК № 4

п. Каменоломни
2016г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников МАОУ МУК № 4 (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в целях усиления материальной заинтересованности работников комбината в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативности.
- 1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников комбината в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.3. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.
- 1.4. Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:
 - подготовке комбината к учебному году;
 - устранении последствий аварий;
 - подготовке и проведении международных, всероссийских, областных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.
- 1.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в инновационной деятельности;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности комбината;
 - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.
- 1.6. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.
- 1.7. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда комбината, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда комбината.
- 1.8. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда комбината. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда комбината.
- 1.9. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

2. Показатели премирования педагогического персонала

- 2.1. Премирование педагогических работников по результатам работы за месяц, квартал, учебный год производится за выполнение следующих показателей:
 - образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей, высокий процент посещаемости;

- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, области и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за качество проведенных учебных занятий (по результатам контроля);
- активное участие в подготовке комбината к новому учебному году;
- стабильно высокий уровень ЗУН обучающихся;
- инициативу, творческое применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитие образовательного учреждения, муниципальной и региональной системы образования;
- за участие в общественных органах управления образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

3. Показатели премирования административно-управленческого персонала

- 3.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
- 3.2. Степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.
- 3.3. Личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса.
- 3.4. Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
- 3.5. Исполнительская и личная дисциплина.
- 3.6. Обеспечение:
 - учета, систематизации и хранения документов;
 - санитарно-гигиенического режима, охраны труда, противопожарной безопасности;
 - учета, эффективного использования, сохранности и развития учебно-материальной базы.
- 3.7. Состояние дел и итоги деятельности курируемого подразделения, объективность и достоверность данных, представляемых на курируемых сотрудников.

4. Показатели премирования учебно-вспомогательного персонала

- 4.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
- 4.2. Исполнительская и личная дисциплина.
- 4.3. Своевременное рассмотрение и подготовка документов, распоряжений, поступивших на исполнение.
- 4.4. Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности.

5. Показатели премирования обслуживающего персонала

- 5.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
- 5.2. Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния территории комбината и ее благоустройству.
- 5.3. Систематическое проведение генеральных уборок.
- 5.4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

5.5. Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

- 6.1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- 6.2. нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- 6.3. нарушение правил ТБ и пожарной безопасности;
- 6.4. нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- 6.5. обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество УВР) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- 6.6. детский травматизм по вине работника;
- 6.7. высокий уровень заболеваемости сотрудника и злоупотребление больничными листами;
- 6.8. рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, отдыха и т.д.;
- 6.9. халатное отношение к сохранности МТБ;
- 6.10. пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри комбината и на районном, областном уровнях;
- 6.11. наличие ошибок в ведении документации, несвоевременная отчетность;
- 6.12. отсутствие результатов в работе с семьями (наличие конфликтных ситуаций);
- 6.13. нарушение должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов.