

Погоджено
Голова профкому  Інна МОХНАТЮК



Затверджую
Директор  Олександр МАЗУР

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання педагогічних та технічних працівників Кальницького ліцею ім. Я. Івашкевича

I. Загальні положення

- 1.1. Положення про преміювання педагогічних працівників розроблено відповідно до Закону України «Про освіту», «Про місцеве самоврядування», «Про оплату праці», положень Кодексу законів про працю України, Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» з метою стимулювання сумлінної праці працівників та визначає порядок і розміри виплати їм премій.
- 1.2. Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконання посадових обов'язків, функцій та завдань.
- 1.3. Дійсне Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору за згодою профспілкового комітету.

II. Порядок та умови преміювання

- 2.1. Преміювання педагогічних та технічних працівників здійснюється за підсумками роботи певного періоду (місяць, квартал, рік), до державних та професійних свят, ювілейних дат працівників, за вагомі результати професійної діяльності.
- 2.2. Керівник закладу освіти має право преміювати педагогічних працівників та технічний персонал в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.
- 2.3. Підставою для виплати премії працівникам є наказ керівника закладу освіти.

2.4. Конкретні розміри даних виплат встановлюються керівником закладу освіти при погодженні з профспілковим комітетом закладу.

III. Виплата премії

3.1. При визначенні премії керівнику закладу враховується:

- своєчасна та якісна підготовка закладу до нового навчального року;
- організація чіткої роботи працівників закладу, створення сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі;
- систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально-технічної бази закладу;
- створення належних умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я здобувачів освіти та працівників;
- організація та проведення освітнього процесу відповідно до вимог законодавства;
- забезпечення чіткого та своєчасного виконання наказів начальника відділу освіти, культури, молоді та спорту, рішень селищної ради;
- забезпечення постійного контролю за ефективним та раціональним використанням енергоносіїв;

3.2. При визначенні премії працівникам закладу враховується:

- якісна сумлінна праця (якість проведених уроків та занять, використання новітніх технологій в освітньому процесі, участь у суспільно-громадському житті закладу освіти, стан документації, належний рівень виконавської та трудової дисципліни, ефективної роботи з батьками, організація та участь у загальношкільних заходах);
- сприяння розвитку здібностей учнів (підготовка учнів-переможців учнівських олімпіад з навчальних предметів та конкурсів різних рівнів .
- перемога та участь у професійних конкурсах педагогів;
- участь у розробці підручників, навчально-методичних посібників, засобів навчання, рекомендацій, авторських навчальних програм тощо.
- зміцнення та збагачення навчально-матеріальної та технічної бази закладу.
- вагомий внесок в справу ремонту та естетичного оформлення приміщень ліцею при підготовці до нового навчального року та поточне їх обслуговування.
- впровадження ідей, що забезпечують суттєву економію енергоресурсів закладу.

IV. Причини повного або часткового позбавлення премії

- прогули;
- поява на роботі у нетверезому стані;
- порушення режиму роботи закладу;
- запізнення та передчасне залишення робочого місця;
- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- недотримання виконавської дисципліни;
- порушення термінів виконання доручень та завдань;
- порушення трудової, фінансової дисципліни,
- притягнення до адміністративної або дисциплінарної відповідальності;
- несвоєчасне або неякісне виконання завдань і своїх посадових обов'язків;
- Несвоєчасне подання звітних та інших даних відповідно графіку або вимог начальника відділу освіти, культури, молоді та спорту, органів місцевого самоврядування.
- відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни;
- відсутність ініціативи та творчого ставлення до роботи.
- недбале ставлення до майна закладу;
- порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- погіршення рівня освітнього процесу;
- невиконання правомірних вимог керівника;
- рішення суду, за яким певна особа визнана винною у вчиненні булінгу;
- працівники, яких звільнено з ініціативи адміністрації або на яких накладено адміністративне чи дисциплінарне стягнення, позбавляються премії у повному розмірі.

V. Джерела преміювання

Преміювання здійснюють в межах фонду заробітної плати на поточний бюджетний рік. Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також направляються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, що утворюється протягом року. Премії, які виплачуються працівникам, максимальними розмірами не обмежуються. Розміри премій визначаються з урахуванням доплат і надбавок.