

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання та матеріальне стимулювання працівників ліцею №3 Коростишівської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання розроблене на підставі статті 98 КЗпП України, Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці», 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» та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

1.2. Положення про преміювання передбачає порядок матеріального стимулювання працівників закладу освіти за творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання підростаючого покоління, небайдуже ставлення до рейтингу закладу освіти, показників його діяльності.

1.3. Згідно з цим положенням здійснюється преміювання всіх працівників, які працюють в освітньому закладі.

1.4. Преміювання керівника закладу освіти, заступників керівника, педагогічних працівників, здійснюється за результатами роботи закладу освіти з урахуванням індивідуальної оцінки якості праці.

1.5. Це положення поширюється на всіх працівників закладу освіти, крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.6. Положення діє з дати підписання Угоди і до її скасування.

2. Основні показники для визначення преміювання.

2.1. Бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи.

2.2. Безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів керівника, висока виконавська дисципліна.

2.3. Стабільна багаторічна праця.

2.4. Ефективна і позакласна робота.

2.5. Сумлінне виконання обов'язків класного керівника.

2.6. Досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу закладу освіти, на обласному рівні.

2.7. Ініціативність у діяльності та результативність у роботі.

3. Порядок визначення фонду преміювання

3.1. Фонд преміювання визначається у межах фонду заробітної плати затвердженого у кошторисі доходів і видатків закладу та економії фонду заробітної плати.

4. Порядок преміювання

- 4.1. Преміювання працівників закладу освіти може здійснюватись за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних дат.
- 4.2. Преміювання керівника закладу освіти здійснюється за наказом начальника відділу освіти, молоді та спорту Коростишівської міської ради.
- 4.3. Преміювання працівників закладу освіти здійснюється за наказом керівника закладу та погодженням з профспілковим комітетом.
- 4.4. Для визначення розміру премії враховується виконання основних показників, викладених у розділі 2.
- 4.5. Преміювання працівників, які звільнені на момент надання премії, але до того працювали у закладі може здійснюватися пропорційно відпрацьованому часу за наказом керівника закладу та погодженням з профспілковим комітетом.
- 4.6. Конкретний розмір премії працівників закладу освіти визначається у відсотках або у вигляді фіксованої суми відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи. Виплата премій працівникам, здійснюється за рахунок та у межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисі доходів і видатків закладу та фонду економії заробітної плати.

5. Порядок зниження розміру премії

5.1. Розмір премії зменшується за:

- неналежне виконання посадових обов'язків;
- порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян;
- порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики та інші порушення;
- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей

5.2. Працівники, які отримали догану, перевищили свої повноваження, здійснили прогул, перебували на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнилися на роботу без поважних причин або скоїли інший вчинок, який порочить ім'я працівника освіти позбавляються премії повністю.

6. Встановлення надбавок

6.1. Працівникам можуть встановлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

6.2. У разі несвочасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

6.3. Встановлення надбавок для керівника закладу освіти здійснюється за наказом начальника відділу освіти, молоді та спорту Коростишівської міської ради.

6.4. Встановлення надбавок для працівників закладу освіти здійснюється за наказом керівника закладу.

6.5. Встановлення надбавок здійснюється у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків закладу.

Директор


Ірина АНДРЕЙЧЕНКО

Голова первинної профспілкової організації


Тетяна ДОБРОВОЛЬСЬКА