

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою

Прилуцького агротехнічного
коледжу

28 серпня 2019 року протокол №1

Директор коледжу



П.ЧЕРНІКОВ

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання педагогічних працівників навчального закладу

1 Загальні положення

1.1 Положення про преміювання працівників Прилуцького агротехнічного коледжу (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законів України «Про оплату праці», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 (зі змінами), наказів Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03.10.2005 за № 1130/11410 (зі змінами наказ МОНУ 20.01.2017 № 81 Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 січня 2017 р. за № 128/29996) з метою стимулювання сумлінної праці працівників та визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи.

1.2 Положення спрямоване на піднесення 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.

2 Порядок та умови преміювання

2.2 Керівник навчального закладу має право преміювати працівників навчального закладу в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.3 Підставою для виплати премії працівникам навчального закладу є наказ керівника навчального закладу, або заступника директора з навчальної роботи.

2.4 Конкретні розміри даних виплат встановлюються:

- голови циклових комісії для членів циклової комісії;
- завідувачі відділень для голів циклових комісій;
- директор та заступники для решти працівників.

2 ВИПЛАТА ПРЕМІЇ

2.1 При визначенні премії директору коледжу враховується:

- своєчасна та якісна підготовка навчального 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 навчального закладу;
- створення належних умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я студентів та працівників;
- організація та проведення освітнього процесу в закладі на високому рівні.

2.2 При визначенні премії заступникам керівника та іншим членам адміністративної ради коледжу враховується:

- організація системи роботи щодо підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогів;
- створення належних умов щодо виконання навчальних програм;
- якісний та дієвий контроль за освітнім процесом, якістю знань, умінь, навичок студентів;
- чітку організацію роботи та здійснення контролю щодо забезпечення охорони життя і здоров'я учасників освітнього процесу.

2.3 При визначенні розміру премії педагогічним працівникам та особам прирівняним до них враховується:

- виконання Правил внутрішнього розпорядку, Статуту, колективного договору навчального закладу, наказів керівника;
- ефективно володіння формами та методами організації навчально-виховної роботи, вміле їх застосовування, що забезпечує результативність роботи, якісний показник з дисципліни, здача державної підсумкової атестації в формі ЗНО;
- наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду, рейтинг методичної роботи викладача, систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу;
- рейтинг методичної роботи викладача;
- використання комп'ютерних технологій, оргтехніки, технічних засобів навчання;
- активна участь у роботі методичних об'єднань, конференцій, педагогічних семінарів;
- наявність наукових робіт, навчальних, методичних посібників, друкованих статей;
- активна участь в громадському житті навчального закладу та за його межами;

- участь у підготовці навчального закладу до нового навчального року, зміцненні матеріально-технічної бази навчального закладу, кабінетів, лабораторій;
- сприяння набору абітурієнтів, збереження контингенту в навчальних групах
- штрафні санкції (догани, порушення норм трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, запізнення на заняття, залишення студентів на занятті й тому подібне).

2.4 При визначенні розміру премії окремим працівникам враховується:

- сумлінне ставлення до виконання функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі вимог діючого трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, які регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, охорони праці;
- ініціативність у діяльності та результативність.

2.5 Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється відповідно до особистого внеску та не має обмежень.

3 ПРИЧИНИ ПОВНОГО АБО ЧАСТКОВОГО ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЇ

4.1 Несвоєчасне або неякісне виконання завдань і своїх посадових обов'язків.

4.2 Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи та творчого ставлення до роботи.

4.3 Невиконання правомірних наказів та розпоряджень керівників, відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни.

4.4 Несвоєчасне подання звітних та інших даних відповідно графіку або вимог управлінь, відділів, органів місцевого самоврядування.

4.5 Працівники, яких звільнено з ініціативи адміністрації або на яких накладено адміністративне чи дисциплінарне стягнення, позбавляються премії у повному розмірі.

4.6 Працівників, які не забезпечили своєчасного та якісного виконання покладених на них завдань, допустили суттєві помилки та упущення в роботі, порушення трудової дисципліни, може бути позбавлено премії частково.

5 ДЖЕРЕЛА ПРЕМІЮВАННЯ

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 в навчальному закладі. Розмір економії заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за кошторисом (з урахуванням змін, що відбуваються за встановленим порядком) та сумою фактичних розходів.

ПОГОДЖЕНО

Первинна профспілкова організація працівників

Прилуцького агротехнічного коледжу _____

