

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників Іллінецького ліцею №2**  
**Іллінецької міської ради Вінницької області**

**I. Загальні положення**

- 1.1. Положення про преміювання працівників закладу розроблено відповідно до положень Кодексу законів України про працю, Закону про оплату праці, до Наказу Міністерства освіти і науки України №557 від 26.09.2005р., Постанови КМУ №1298 від 30.08.2002р 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.

**II. Порядок та умови преміювання**  
**за виконання особливо важливої роботи та з нагоди ювілейних, святкових дат,**  
**професійних свят.**

- 2.1. Преміювання за виконання особливо важливої роботи встановлюється з метою стимулювання прискорення її виконання та підвищення якості виконуваної роботи.
- 2.2. З нагоди ювілейних 50,55,60 років, державних свят, професійних свят, з урахуванням особистого вкладу в загальні результати роботи працівнику може бути виплачено одноразова премія у відсотках до посадового окладу або конкретної суми.
- 2.3. Керівник закладу має право преміювати працівників закладу освіти в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.
- 2.4. Підставою для виплати премії працівникам закладу є наказ керівника закладу освіти.
- 2.5. Конкретні розміри даних виплат встановлюються керівником закладу. У наказі кожному працівникові визначається розмір премії у відсотках до посадового окладу або зазначається конкретна сума премії.

**III. Виплата премії**

- 3.1. При визначенні розміру премії враховується:
  - ініціативність працівників;
  - професіоналізм, компетентність та новаторство;
  - вміння аналізувати ситуацію з тих чи інших показників та вносити пропозиції щодо їх покращення;
  - ефективність виконання, покладених на них функцій, їх ділові та моральні якості.
  - виконання важливих завдань;
  - розроблення програм;
  - виконання обов'язків відсутніх працівників.
- 3.2. 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, техніки безпеки та охорони праці;
  - ініціативність у діяльності та результативність.
- 3.3. Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється відповідно до особистого внеску та не має обмежень.

**IV. Причини повного або часткового**  
**позбавлення премії**

- 4.1. Несвочасне 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 розпоряджень керівника, відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни.

4.4. Несвоєчасне подання звітних та інших даних відповідно вимог управління, 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.

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

#### **V. Джерела преміювання**

5.1. 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 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 видатків.

