

ПОГОДЖЕНО

Голова МК профспілки

В.О. Ковальчук



**ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
ЗЗСО Берестечківський ліцей**

Берестечківської міської ради Волинської області

I. Загальні положення

- 1.1. Положення про преміювання працівників закладу загальної середньої освіти Берестечківський ліцей розроблено відповідно до положень Кодексу законів України про працю, Закону 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» 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

- 2.1. Голова Берестечківської міської ради має право преміювати керівника ЗЗСО Берестечківський ліцей в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.
- 2.2. Підставою для виплати премії керівнику ЗЗСО Берестечківський ліцей є наказ (розпорядження) голови Берестечківської міської ради.
- 2.3. Керівник закладу загальної середньої освіти має право преміювати працівників закладу загальної середньої освіти в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.
- 2.4. Підставою для виплати премії працівникам ЗЗСО Берестечківський ліцей є наказ керівника закладу освіти.
- 2.5. Конкретні розміри даних виплат встановлюються головою Берестечківської міської ради, керівником – для працівників ЗЗСО Берестечківський ліцей.

III. Виплата премії

- 3.1. При визначенні премії керівнику закладу освіти 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 учнів;
 - організація та проведення освітнього процесу в закладі на високому рівні.
- 3.2. При визначенні премії заступникам керівника закладу 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 учнів;
- чітку організацію роботи і здійснення контролю щодо забезпечення охорони життя і здоров'я учасників освітнього процесу.

3.3. При визначенні премії заступнику керівника з адміністративно-господарчої роботи (завідувачу господарством) враховується:

- якісна організація роботи щодо утримання приміщень закладу загальної середньої освіти у належному санітарно-гігієнічному стані;
- чітка організація роботи щодо організації обліку та збереження матеріальних цінностей;
- здійснена на високому рівні робота щодо підготовки закладу загальної середньої освіти до нового навчального року;
- належна організація та систематичний контроль протипожежного стану закладу.

3.4. При визначенні розміру премії педагогічним працівникам враховується:

- ефективно володіння формами і методами організації освітньої роботи, вмиле їх застосовування, що забезпечує результативність роботи;
- наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду;
- систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу;
- проведення відкритих уроків для колег на основі новаторських методик та власного досвіду (не менше 1 уроку протягом навчального року);
- активна участь у роботі методичних об'єднань;
- ініціатива та творчість у виконанні посадових обов'язків;
- активна участь в громадському житті навчального закладу;
- дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку закладу;
- активна участь у підготовці закладу загальної середньої освіти до нового навчального року, проведенні позакласних та позашкільних заходів, збільшенні матеріально-технічної бази закладу;
- досягнення високих результатів у навчанні та вихованні учнів.

3.5. 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.

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

IV. 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 керівника, 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.

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 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.