

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

_____ Ольга ДАХНОВСЬКА

_____ 2024 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. директора школи

_____ Ігор ОКСЕНЧУК

_____ 2024 року

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок преміювання працівників КЗ «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №13 Луцької міської ради»

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників розроблене відповідно до п.4 статті 57 Закону України «Про освіту», Закону України «Про повну загальну середню освіту», Постанови Кабінету Міністрів України №898 від 08.06.2000 року «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків», Статуту КЗ «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №13 Луцької міської ради», Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом КЗ «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №13 Луцької міської ради» на 2018-2022 роки, 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» Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників КЗ «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №13 Луцької міської ради», 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.

1.2. Положення про преміювання працівників КЗ «Луцька загальноосвітня школа I-III ступенів №13 Луцької міської ради» запроваджується з метою:

- підвищення мотивації керівників, педагогічних працівників та іншого персоналу КЗ «Луцька загальноосвітня школа I-III ступенів №13 Луцької міської ради» щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності закладу, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;

- стимулювання до виконання керівниками та працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

Працівник закладу освіти (трактування в цьому положенні) – керівник закладу освіти, заступник керівника закладу, педагогічний працівник, педагогічний працівник, педагогічний працівник «методист» закладу дошкільної освіти, тренер, тренер – викладач закладу спортивного спрямування, технічний працівник закладу освіти.

Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Положення спрямоване на піднесення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконання посадових обов'язків, функцій та завдань.

1.4. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати закладів освіти Луцької міської ради на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду.

Норми цього Положення реалізуються закладом тільки в межах наявних коштів та кошторису.

1.5. Дійсне Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору.

2. Порядок та умови преміювання

2.1. Преміювання працівників закладу освіти здійснюється за підсумками роботи певного періоду (місяць, квартал, рік), до державних та професійних свят, ювілейних дат працівників тощо.

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

2.3. керівником закладу освіти створюється та затверджується комісія з преміювання, до складу якої обов'язково входить керівник закладу освіти та представник профспілки. Персональний склад та кількість членів комісії з преміювання визначається наказом керівника закладу освіти.

2.4. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи закладу освіти, не обмежується граничними розмірами та встановлюється за погодженням комісії з преміювання.

2.5. При визначенні розміру премії, комісією з преміювання враховується кожен критерій оцінки праці працівників, які визначені цим положенням.

2.6. Підставою для виплати премії працівникам є наказ керівника закладу освіти з погодженнями членів комісії про преміювання.

2.7. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

Показники преміювання

3. Виплата премії

3.1. 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.

3.2. Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється відповідно до особистого внеску, а саме:

3.1. При визначенні премії заступникам керівників з навчально-виховної роботи навчальних закладів враховується:

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

3.2. При визначенні премії заступнику керівника з адміністративно-господарчої роботи враховується:

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

3.3. При визначенні розміру премії педагогічним працівникам враховується:

- ефективне володіння формами і методами організації навчально-виховної роботи, вміле 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 навчального закладу;

- активна участь у підготовці навчального закладу до нового навчального року, проведенні позакласних та позашкільних заходів, зміцненні матеріально-технічної бази навчального закладу;

- досягнення високих результатів у навчанні та вихованні учнів.

3.4. 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, техніки безпеки та охорони праці;

- ініціативність у діяльності та результативність.

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

4. 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. Відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький

рівень виконавчої дисципліни.

4.4. Несвоєчасне подання звітних та інших даних відповідно графіку або

вимог начальника відділу освіти, молоді та спорту, 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. Працівник, якому оголошено догану, позбавляється премії строком визначеним діючим законодавством України.

Якщо протягом визначеного законодавством терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

5. Джерела фінансування

5.1. Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці.

5.2. На преміювання також направляються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, що утворюється протягом року в закладі освіти. 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.

6. Прикінцеві положення

6.1. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

6.2. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами чинного законодавства.

6.3. Зміни та доповнення до цього положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами.