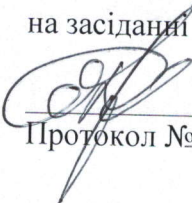


Додаток 1  
До наказу від 03.09.2024р. №293

ПОГОДЖЕНО

на засіданні профкому

  
Леонід ДАНЮК  
Протокол №8-24 від 29.08.2024р.

ЗАТВЕРДЖУЮ



Директор закладу

Тетяна ВАСИЛЕВСЬКА

03.09.2024р.

## Положення про преміювання працівників комунального закладу «Вінницький ліцей №15» Вінницької міської ради

### 1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників комунального закладу «Вінницький ліцей №15» ( далі Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №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», пункту 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. №102, Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Комунального закладу «Вінницький ліцей №15» на 2023-2025 р.р.

1.2. Положення про преміювання працівників запроваджується з метою:

- підвищення мотивації працівників щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності закладу освіти, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи закладу освіти;
- стимулювання творчої праці, виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні, зміцнення виконавської та трудової дисципліни.

1.3. Дане Положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов колективного договору за погодженням з профспілковим комітетом.

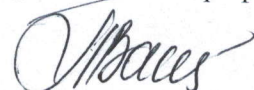
### 2. Джерела преміювання

2.1. Премії працівникам закладу виплачується за рахунок асигнувань, передбачених кошторисом доходів і видатків на оплату праці поточного року.

2.2. На преміювання також направляються кошти від економії фонду оплати праці, що утворилась протягом бюджетного року. Розмір економії фонду оплати праці визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за кошторисом доходів і видатків закладу (з урахуванням змін, що відбулись за встановленим порядком) та сумою фактичних видатків на оплату праці.

### 3. Порядок і розміри преміювання

3.1. Преміювання працівників закладу здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, передбачені колективним договором та цим Положенням, за підсумками роботи певного періоду (місяця, квартала, року), до державних та професійних свят, ювілейних дат працівників тощо.





3.2. В окремих випадках за виконання особливо важливих робіт працівникам закладу може бути виплачена одноразова премія згідно з наказом директора закладу в межах затвердженого фонду оплати праці та за рахунок її економії.

3.3. Розмір премії працівникам може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за погодженням з профспілковим комітетом з урахуванням критеріїв оцінки праці працівників, які визначені цим Положенням та не обмежується граничним розміром.

3.4. Преміювання директора закладу здійснюється за наказом директора Департаменту освіти.

#### 4. Показники преміювання

4.1. Критерії оцінки праці педагогічних працівників:

- виконання в повному обсязі завдань та трудових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, ініціативність та творчість при їх виконанні;
- дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу;
- ефективно володіння формами і методами організації навчально-виховної роботи, вмиле їх застосування, що забезпечує результативність роботи;
- належний рівень виконавської та трудової дисципліни, своєчасність виконання доручень та завдань;
- наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду;
- систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу;
- активна участь у підготовці навчального закладу до нового навчального року, проведенні позакласних та позашкільних заходів, зміцненні матеріально-технічної бази навчального закладу;
- ефективна робота з батьками;
- робота у формуванні позитивного іміджу закладу освіти.

4.2. Критерії оцінки праці непедагогічних працівників:

- дотримання в роботі вимог чинного законодавства;
- виконання в повному обсязі завдань та трудових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, ініціативність та творчість при їх виконанні;
- своєчасне та якісне виконання доручень та завдань;
- ініціативність та результативність у виконанні доручень і завдань;
- дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу;
- відсутність порушень виконавської та трудової дисципліни, санітарно-епідеміологічних норм, техніки безпеки та охорони праці;
- участь у суспільно-громадському житті закладу.

4.3. Критерії оцінки праці працівників бухгалтерії:

- виконання в повному обсязі завдань та трудових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, ініціативність та творчість при їх виконанні;
- суворе дотримання в роботі вимог чинного законодавства, постійний моніторинг за його змінами;
- забезпечення кваліфікованого ведення бухгалтерського обліку з закладі;
- своєчасне і якісне складання та подання звітності в установлені строки у відповідні органи;
- відсутність фінансових порушень при веденні бухгалтерського обліку;
- суворе дотримання штатної, фінансової та касової дисципліни в закладі;
- своєчасне нарахування та виплата заробітної плати працівникам закладу з дотриманням чинного законодавства;
- ефективно використання коштів закладу.



## 5. Порядок часткового або повного позбавлення премії

5.1. Позбавлення премії повністю чи частково проводиться за наказом керівника закладу.

5.2. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- відсутність результативності у виконанні окремих задач;
- порушення режиму роботи закладу;
- запізнення та передчасне залишення робочого місця;
- низький рівень та недотримання виконавської дисципліни;
- недбале ставлення до майна закладу освіти;
- порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- невиконання або неналежне виконання правомірних вимог керівника закладу чи безпосереднього керівника;
- вчинення дій, які наносять шкоду репутації закладу.

5.3. Працівник повністю позбавляється премії :

- протягом дії адміністративного чи дисциплінарного стягнення;
- упродовж року у разі порушення педагогічним працівником академічної доброчесності;
- за наявності рішення суду, за яким працівник визнаний винним у вчиненні булінгу або мобінгу;
- за прогул;
- за появу на роботі в нетверезому стані.

## 6. Прикінцеві положення

6.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи, що регулюють нарахування і виплату премії працівникам, вважати такими, що втратили чинність.

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

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

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

