

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Київської обласної ради

від 10 жовтня 2024 року № 1105-28-VIII

ПОЛОЖЕННЯ

щодо преміювання, встановлення надбавок керівникам закладів (установ) освіти спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Київської області, що належать до сфери управління департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації

1. Загальні положення

1.1. Положення щодо преміювання, встановлення надбавок керівникам закладів (установ) освіти спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Київської області, що належать до сфери управління департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації, (далі – Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про освіту», відповідно до постанов 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», від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (зі змінами), Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102 (далі – Інструкція № 102), з метою визначення єдиного порядку преміювання, встановлення надбавок керівникам закладів (установ) освіти спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Київської області (далі – керівники закладів) та їх матеріального стимулювання, за сумлінне виконання службових обов'язків і визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи, встановлення надбавок до посадових окладів за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, за складність, напруженість у роботі.

1.2. Зазначене Положення спрямоване на забезпечення матеріальної зацікавленості адміністрації закладу у підвищенні якості виконуваних обов'язків, функцій, завдань, спрямованих на покращення їх діяльності.

1.3. Преміювання керівника закладу здійснюється відповідно до його особистого вкладу в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць.

1.4. Дане Положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов дії інструктивних та нормативних документів.

2. Критерії і показники преміювання

2.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання керівників закладів є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків, спрямоване на досягнення підвищеної якості роботи установи;
- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності; відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці, правопорушень серед учнів;
- своєчасне і якісне складання фінансової та бюджетної звітності, відсутність порушення фінансово-господарської діяльності закладу, відсутність дебіторської та кредиторської заборгованості на звітну дату;
- виконання навчальних планів з предметів, вивчення програмного матеріалу, середня успішність по предметах;
- дотримання встановлених лімітів по енергоносіях, вжиття заходів щодо енергозбереження;
- вжиття заходів щодо оновлення матеріально-технічної бази закладу, проведення капітального та поточного ремонтів;
- створення безпечних умов для учасників освітнього процесу.

2.2. За результатами роботи за місяць для визначення розміру премій (до 100 відсотків) враховується:

- укомплектованість закладу кадрами, їх стабільність, відсутність скарг;
- обсяг і якість виконуваних робіт, своєчасне та якісне виконання заходів, передбачених планом роботи;
- своєчасне і якісне виконання оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень засновника та органу управління;
- ефективна взаємодія з громадськими організаціями, державними та комунальними закладами, органами місцевого самоврядування;
- розробка і запровадження заходів, що забезпечують економію енергоресурсів, матеріалів та коштів;
- проведення круглих столів, семінарів, вебінарів тощо.

2.3. При преміюванні можуть бути враховані й інші показники роботи, які свідчать про покращення діяльності закладу, установи (понад 100 відсотків), а саме:

- результативність участі закладу в освітніх проєктах різних рівнів;
- дослідно-експериментальна, інноваційна діяльність закладу;
- результативність участі педагогів та учнів в обласних, всеукраїнських, міжнародних конкурсах, конкурсі-захисті Малої академії наук, предметних олімпіадах, інших конкурсах;
- перемоги у творчих конкурсах, спортивних змаганнях;
- участь педагогів у конкурсі «Учитель року» та інших фахових конкурсах;
- досягнення закладу в реалізації проєктів різних рівнів;
- результативність участі у конкурсах фахової майстерності та інших

професійних конкурсах;

- зростання кількості дипломів кваліфікованого робітника з відзнакою; зростання кількості дипломів молодшого бакалавра з відзнакою;
- організація та проведення майстер-класів, навчань та інших масових заходів для педагогічних працівників, учнів та студентів обласного та всеукраїнського рівнів;
- забезпечення працевлаштування випускників закладів;
- кількість перемог учнів, студентів, вихованців закладу у конкурсах обласного, всеукраїнського та міжнародного рівнів;
- збільшення чисельності вихованців закладу, збереження та зміцнення мережі закладу;
- запровадження інноваційних форм і методів роботи;
- участь у семінарах, майстер-класах, семінарах-практикумах, тренінгах;
- надання платних послуг, в тому числі й освітніх;
- збільшення надходжень до спеціального фонду обласного бюджету;
- виконання регіонального замовлення та вжиття заходів щодо збільшення контингенту закладу;
- залучення грантових, благодійних та інших надходжень, не заборонених чинним законодавством України, які спрямовуються для розвитку закладу;
- залучення роботодавців до співпраці із закладом;
- співпраця із стейкхолдерами, впровадження дуальної освіти на підприємствах області;
- застосування проєктних технологій, використання сучасних технологій управління та формування стратегії розвитку;
- організація сучасного освітнього простору в закладі;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності закладу.

3. Джерела преміювання

3.1. Джерелом для виплати премії є кошти обласного бюджету та кошти освітньої субвенції для закладів, оплата праці яких здійснюється за рахунок цієї субвенції.

3.2. На преміювання спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати. Розмір економії із заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань по КЕКВ 2110 (з урахуванням змін проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат. Преміювання керівників закладів проводиться в межах затвердженого фонду оплати праці кожного закладу.

4. Порядок і умови преміювання

4.1. Преміювання керівників закладів освіти проводиться за підсумками роботи з урахуванням завдань, які стоять перед керівництвом в процесі виконання службових обов'язків, за погодженням з профспілковим комітетом (у разі його створення) та в межах затверджених асигнувань на відповідний рік

на оплату праці, за погодженням з Київською обласною радою (для закладів, засновником яких є Київська обласна рада), у абсолютній сумі або у відсотках до посадового окладу.

4.2. Педагогічний/трудовий колектив до 5-го числа місяця надає директору департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації (далі – департамент) свої пропозиції щодо преміювання керівника закладу за попередній місяць. Пропозиції обов'язково узгоджуються з профспілковим комітетом закладу (у разі його створення) та уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції у закладі освіти.

До пропозиції додаються підтверджуючі документи.

4.3. Департамент не пізніше 10-го числа місяця надсилає пропозиції щодо преміювання керівників закладів на погодження Київській обласній раді (для закладів, засновником яких є Київська обласна рада).

4.4. Київська обласна рада не пізніше 15-го числа місяця надає департаменту погоджені (не погоджені) пропозиції щодо преміювання керівників закладів для підготовки відповідного наказу.

4.5. Премії виплачуються за підсумками роботи установи за місяць, квартал, рік.

4.6. Розмір премії кожному керівнику закладу встановлюється залежно від особистого внеску у загальні підсумки діяльності установи і згідно з п. 53 Інструкції № 102 максимальними розмірами не обмежується. Конкретний розмір премії визначається департаментом, за погодженням з Київською обласною радою (для закладів, засновником яких є Київська обласна рада) у абсолютній сумі або у відсотках до посадового окладу. Виплата премій здійснюється за рахунок економії фонду заробітної плати та в межах затверджених бюджетних асигнувань на відповідний рік, пропорційно відпрацьованому часу.

4.7. Підставою для нарахування та виплати премій є наказ директора департаменту.

4.8. Премії включаються у розрахунок середньої заробітної плати працівників при обчисленні її у всіх випадках, згідно з діючим законодавством.

4.9. Премії за підсумками роботи за місяць, квартал, рік включаються у заробіток того місяця, на який вони припадають і виплачуються разом із заробітною платою, що нарахована в цьому місяці.

4.10. Керівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, несвоєчасне або неякісне виконання завдань та своїх функціональних обов'язків, за порушення трудової і фінансової дисципліни, техніки безпеки, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань.

4.11. Премії не виплачуються за час відпусток, тимчасової непрацездатності.

4.12. Керівнику закладу, який відпрацював неповний місяць у зв'язку з призовом до Збройних Сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премії здійснюється за фактично відпрацьований час.

Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення преміювання до працівника не застосовується.

5. Порядок нарахування та виплати надбавок

5.1. Керівникам закладів можуть встановлюватись надбавки у розмірі до 50 відсотків посадового окладу:

за високі досягнення у праці;

за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання);

за складність, напруженість у роботі.

5.2. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

5.3. Підставою для нарахування надбавок до посадового окладу керівників закладів є подання педагогічного/трудоного колективу, погодження Київської обласної ради (для закладів, засновником яких є Київська обласна рада) та наказ директора департаменту.

5.4. Порядок та строки надання і погодження пропозицій щодо встановлення надбавки керівнику закладу відповідає порядку надання пропозицій щодо преміювання (п.4.2, 4.3, 4.4).

5.5. Виплата надбавок проводиться тільки в межах фонду заробітної плати.

5.6. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни, встановлені надбавки скасовуються або зменшуються. Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення надбавка не виплачується.

В.о. голови

Ярослав ДОБРЯНСЬКИЙ