

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Київської обласної ради
від 12 грудня 2024 року № 1189-30-VIII

ПОЛОЖЕННЯ

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

1. Загальні положення

1.1. Положення щодо преміювання, встановлення надбавок керівникам закладів (установ) культури спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Київської області, що належать до сфери управління департаменту культури та туризму Київської обласної державної адміністрації, (далі – Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про культуру», 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 культури і туризму України від 18.10.2005 № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», з метою визначення єдиного порядку преміювання, встановлення надбавок керівникам закладів (установ) культури 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 (установи) 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 закладу (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;
- своєчасне і якісне складання фінансової та бюджетної звітності, відсутність порушень фінансово-господарської діяльності закладу (установи), відсутність дебіторської та кредиторської заборгованості на звітну дату;
- дотримання встановлених лімітів по енергоносіях, вжиття заходів щодо енергозбереження;
- вжиття заходів щодо оновлення матеріально-технічної бази закладу (установи), проведення капітального та поточного ремонтів;
- створення безпечних умов для учасників культурної сфери.

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

- укомплектованість закладу (установи) 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 і інші показники роботи, які свідчать про покращення діяльності закладу (установи) (понад 100 %), а саме:

- результативність участі закладу (установи) в культурних проєктах різних рівнів;
- інноваційна діяльність закладу (установи);
- результативність участі працівників культури, майстрів народного мистецтва, гуртківців, учасників художніх колективів в обласних, всеукраїнських, міжнародних конкурсах, інших конкурсах;
- перемоги у творчих конкурсах,
- досягнення закладу (установи) в реалізації проєктів різних рівнів;
- результативність участі у конкурсах фахової майстерності та інших професійних конкурсах;
- організація та проведення майстер-класів, навчань та інших масових заходів для працівників культури;

- збереження та зміцнення мережі закладів (установ) культури;
- запровадження інноваційних форм і методів роботи;
- участь у семінарах, майстер-класах, семінарах-практикумах, тренінгах;
- надання платних послуг;
- збільшення надходжень до спеціального фонду обласного бюджету;
- виконання регіонального замовлення та вжиття заходів щодо збільшення контингенту обслуговування закладу (установи);
- залучення грантових, благодійних та інших надходжень, не заборонених чинним законодавством України, які спрямовуються для розвитку закладу (установи);
- застосування проектних технологій, використання сучасних технологій управління та формування стратегії розвитку;
- організація сучасного культурного простору в закладі (установі);
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності закладу (установи).

3. Джерела преміювання

3.1. Джерелом для виплати премії є кошти обласного бюджету та кошти субвенції для закладів (установ), 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 (установи).

4. Порядок і умови преміювання

4.1. Преміювання керівників закладів культури проводиться за підсумками роботи з урахуванням завдань, які стоять перед керівництвом в процесів 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 (засновником яких є Київська обласна рада), у абсолютній сумі або у відсотках до посадового окладу.

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

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.

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 закладу (установи) за місяць, квартал, рік.

4.6. Розмір премії кожному керівнику закладу встановлюється залежно від особистого внеску у загальні підсумки діяльності закладу (установи) і максимальними розмірами не обмежується. Конкретний розмір премії визначається департаментом за погодженням з Київською обласною радою (для закладів (установ), 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 закладів 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 закладу (установи), погодження Київської обласної ради (засновником яких є Київська обласна рада) та наказ 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