



Україна
ЗОЛОЧІВСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА
Бориспільського району Київської області

Р І Ш Е Н Н Я

Про затвердження Положення про преміювання працівників управління гуманітарного розвитку Золочівської сільської ради та підпорядкованих йому комунальних установ і закладів

Відповідно до Кодексу законів про працю України, законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про оплату праці», Постанови Кабінету Міністрів України № 268 від 09 березня 2006 року «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» зі змінами, ст. ст. 26, 61, 64, Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 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», Постанови Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2015 року № 1026 «Питання виплати працівникам державних і комунальних клубних закладів, парків культури та відпочинку, центрів (будинків) народної творчості, центрів культури та дозвілля, інших культурно-освітніх центрів доплати за вислугу років, допомоги на оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань», наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03 жовтня 2005 року за № 1130/11410 зі змінами, з метою впорядкування процедури та уніфікації механізму преміювання працівників, стимулювання зразкового та якісного виконання ними своїх посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни, враховуючи пропозиції постійної комісії з питань освіти, культури, охорони здоров'я, фізичного виховання та соціальної політики,

Золочівська сільська рада В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників управління гуманітарного розвитку Золочівської сільської ради та підпорядкованих йому комунальних установ і закладів (далі – Положення), що додається.
2. Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійну комісію сільської ради з питань фінансів, бюджету, планування соціально-економічного розвитку, інвестицій та міжнародного співробітництва.

Сільський голова

Олександр ЛАЗАРЕНКО

с. Гнідин
14 березня 2025 року
рішення № 1794-64-VIII

Додаток

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників управління гуманітарного розвитку
Золочівської сільської ради та підпорядкованих йому
комунальних установ і закладів

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівників управління гуманітарного розвитку Золочівської сільської ради та підпорядкованих йому комунальних установ і закладів (далі – Положення) розроблено відповідно до положень Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про місцеве самоврядування», Закону України «Про освіту», Закону України «Про дошкільну освіту», Закону України «Про повну загальну середню освіту», Закону України «Про культуру», Закону України «Про фізичну культуру та спорт», Постанови Кабінету Міністрів України від 09 березня 2006 року №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» зі змінами, Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 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», Постанови Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2015 року № 1026 «Питання виплати працівникам державних і комунальних клубних закладів, парків культури та відпочинку, центрів (будинків) народної творчості, центрів культури та дозвілля, інших культурно-освітніх центрів доплати за вислугу років, допомоги на оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань», наказу Міністерства освіти України від 18 жовтня 2005 року № 745 «Про упорядкування», наказу Міністерства культури від 18 жовтня 2005 року № 745 «Про упорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (зі змінами), інших законодавчих актів, положень Колективних договорів.

1.2. Преміювання є заходом:

- для стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни;
- підвищення мотивації працівників, керівників та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати установи чи закладу, 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 установи чи закладу.

1.3. Преміювання вводиться для всіх працівників (основних та сумісників) управління гуманітарного розвитку Золочівської сільської ради та підпорядкованих йому комунальних установ і закладів.

1.4. Це Положення може бути доповнене або замінене відповідно до умов Колективних договорів за згодою організації профспілки.

1.5. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати установи на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами місцевого бюджету, яка може утворюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників управління гуманітарного розвитку, закладів освіти і культури;

- кошти спеціального фонду місцевого бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

1.6. Норми цього Положення реалізуються тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.7. Положення діє з дати підписання і до його скасування.

II. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ

2.1. Рішення про преміювання працівників управління гуманітарного розвитку, керівників закладів освіти і культури та розмір премії приймає начальник управління гуманітарного розвитку Золочівської сільської ради залежно від внеску кожного окремого працівника в результати роботи, а начальника управління гуманітарного розвитку – орган вищого рівня - голова Золочівської сільської ради.

2.2. Підставою для виплати премії працівникам управління гуманітарного розвитку та керівникам закладів освіти і культури є наказ начальника управління гуманітарного розвитку.

2.3. Начальник управління має право преміювати працівників управління гуманітарного розвитку та підпорядкованих йому комунальних установ і закладів у межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.4. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх внеску в загальні результати праці, за бездоганне виконання обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, за ініціативність та результативність у роботі, за високу виконавську дисципліну, досягнення в роботі, за виконання особливо важливої роботи, за підсумками роботи за місяць, за квартал, за рік.

2.5. З нагоди державних, професійних свят та особистих ювілейних дат працівнику може бути виплачена одноразова премія.

Для цілей цього Положення встановлюються наступні ювілейні дати: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 років.

2.6. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» здійснюється виплата педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків.

2.7. Критерії преміювання та розмір премій доводяться до відома працівників управління гуманітарного розвитку та підпорядкованих йому комунальних установ і закладів.

2.8. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу/установи/закладу, не обмежується граничними розмірами та встановлюється на підставі клопотання керівника.

2.9. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника на основі рішення Комісії.

2.10. Працівникам, щойно оформленим на роботу, і таким, що відпрацювали неповний місяць у зв'язку з переводом на іншу роботу, виходом на пенсію, призовом до Збройних сил України, звільненням за власним бажанням або скороченням штатів та іншими поважними причинами, премія нараховується за фактично відпрацьований час.

2.11. Для підготовки наказів на преміювання працівників, керівниками структурних підрозділів, закладів подаються службові записки щодо пропозицій з преміювання працівників з обґрунтуванням досягнень, за які їх пропонується преміювати:

за місяць – до 20 числа поточного місяця;

за квартал – до 20 числа останнього місяця поточного кварталу;

за рік – до 15 грудня поточного року.

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

2.14. Конкретні розміри даних виплат встановлюються начальником управління для управління гуманітарного розвитку Золочівської сільської ради та підпорядкованих йому установ і закладів; керівниками – для працівників закладів освіти.

ІІІ. ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ

3.1. Головними критеріями оцінки праці працівників при преміюванні є:

- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;

- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;

- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;

- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;

- за проведення на високому професійному рівні заходів місцевого, районного, обласного, всеукраїнського рівнів;
- за понаднормову роботу, що виконується поза робочим часом;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

IV. ПРИЧИНИ ПОВНОГО АБО ЧАСТКОВОГО ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЇ

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

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;
- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку управління гуманітарного розвитку Золочівської сільської ради;
- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму.

4.2. Працівник позбавляється премії за:

- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 4.1. Положення;
- недотримання антикорупційного законодавства;
- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- подачу недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та інших даних, що призвели до викривлення бухгалтерських та фінансових звітів, порушень щодо визначення та нарахування заробітної плати, вартості платних послуг тощо;
- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

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

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник (протягом не менше 3 місяців) і стягнення з нього зняте наказом керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

V. ДЖЕРЕЛА ПРЕМІЮВАННЯ

Премія виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також можуть направлятися кошти за рахунок економії фонду заробітної плати. Розмір економії заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за кошторисом (з урахуванням змін, що відбуваються за встановленим порядком) та сумою фактичних витрат.

Секретар сільської ради

Валентина НОРЕЦЬ