


«Погоджено»

Голова профкому
КЗ Богодухівський СШВК
Харківської обласної ради
 В.В. Івах

« » _____ р.

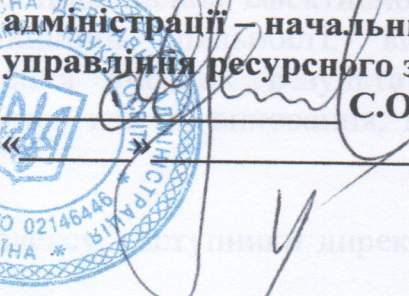
" Затверджено"

Директор КЗ Богодухівського СШВК
Харківської обласної ради
О.А. Хованова



_____ р.

Погоджено

Заступник директора
Департаменту науки і освіти
Харківської обласної державної
адміністрації – начальник
управління ресурсного забезпечення
 С.О. Дригайло



_____ р.

**Положення про преміювання
та матеріальне заохочення працівників
Комунального закладу «Богодухівський
спеціальний навчально-виховний комплекс»
Харківської обласної ради**

2. Джерела формування коштів матеріального заохочення

2.1. Економія фонду заробітної плати

3. Критерії преміювання працівників комунального закладу
«Богодухівський спеціальний навчально-виховний комплекс»
Харківської обласної ради

1. Загальні положення

1.1 Дане Положення розроблено відповідно до Закону України «Про освіту», Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.93р. Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 “Про оплату праці працівників на підставі Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів по оплаті праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери”, наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р№ 557 “Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ” (із змінами), Статуту комунального закладу «Богодухівський спеціальний навчально-виховний комплекс» Харківської обласної ради.

1.2 Це Положення впроваджується з метою підвищення ефективності і якості навчально-виховної та соціально-реабілітаційної діяльності, використання новітніх педагогічних технологій, досягнення високих результатів роботи, спрямованих на забезпечення нормальних умов життя, виховання, навчання та оздоровлення дітей.

1.3 Преміюванню підлягають директор комплексу, заступники директора та всі члени колективу закладу.

1.4. Положення передбачає порядок стимулювання трудового колективу за творчість, педагогічні знахідки, авторські програми, експерименти, ініціативу в реалізації покладених на них завдань; добросовісне, якісне і своєчасне їх виконання, за активну участь у громадському житті закладу, сприяє росту відповідальності за доручену справу, підвищенню ділової кваліфікації.

1.5. Працівники СНВК можуть отримувати одноразові премії до професійних свят та інших ювілейних і пам'ятних дат у розмірі до одного посадового окладу. Кількість виплачених премій не може перевищувати 4 окладів за календарний рік

2. Джерела формування коштів матеріального заохочення

2.1 . Економія фонду заробітної плати

3. Критерії преміювання працівників комунального закладу «Богодухівський спеціальний навчально-виховний комплекс» Харківської обласної ради

Директор	За результативність управлінської діяльності по забезпеченню високого рівня навчально-виховного процесу на основі впровадження нових методик і сучасних технологій; за створення умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я дітей та працівників закладу	За навчальний рік	До посадового окладу
	За забезпечення високих показників у роботі колективу по здійсненню виробничої і комерційної діяльності на основі впровадження нових видів і форм виробництва	За квартал	До посадового окладу
	За результативність управління фінансово-господарської діяльності: забезпечення раціональних підходів до вирішення економічних проблем в умовах ринкової економіки	За квартал	До посадового окладу
Заступники директора з навчальної та виховної роботи	За забезпечення результативності роботи педагогічних кадрів по володінню новими методиками і сучасними технологіями навчально-виховного процесу	За квартал	До посадового окладу
	За результативність управлінської діяльності по забезпеченню творчого рівня роботи педагогічних кадрів на основі включення їх до розробки нових навчальних програм, навчальних посібників, авторських методик	За навчальний рік	До посадового окладу
	За забезпечення ефективності і результативності методичної роботи на основі впровадження нестандартних форм навчально-виховної роботи	За квартал	До посадового окладу
	За організацію роботи по оздоровленню вихованців в літній період	За квартал	До посадового окладу
	Зміцнення матеріально-технічної бази комплексу, створення найсприятливіших умов для організації життя, розвитку дітей, забезпечення їх соціального захисту, подальше працевлаштування випускників	За квартал	До посадового окладу
Лікар-педіатр, медичні працівники	За забезпечення позитивних показників вирішенні питань збереження та зміцнення здоров'я дітей	За квартал	До посадового окладу
	За підвищення ефективності лікувальної діяльності на основі впровадження апробованих систем, методик, підходів	За навчальний рік	До посадового окладу
	За організацію якісного і дієвого харчування дітей	За квартал	До посадового окладу

	За організацію санітарно-просвітницької роз'яснювальної роботи для вихованців	За квартал	До посадового окладу
Головний бухгалтер, бухгалтер	За особистий внесок в удосконалення організації і здійснення фінансово-господарської діяльності на основі впровадження сучасних раціональних систем розрахунку, обліку, звітності	За квартал	До посадового окладу
	За збереження позитивних результатів у вирішенні проблеми економії у всіх напрямках фінансово-господарської діяльності в умовах ринкової системи	За фінансовий рік	За квартал
	За своєчасне та якісне надання оперативної, статистичної та бухгалтерської звітності	За квартал	До посадового окладу
Заступник директора адміністративної роботи	За забезпечення показників економії у вирішенні проблем матеріально-технічного забезпечення, збереження матеріальних цінностей, ремонту шкільних приміщень, дотримання норм санітарного і технічного стану	За квартал	До посадового окладу
	За організацію раціональної і ефективної роботи обслуговуючого персоналу по утриманню закладу в належному санітарному стані	За квартал	До посадового окладу
	За чітку і раціональну організацію обліку організації та збереження матеріальних цінностей	За квартал	До посадового окладу
Вчителі	За забезпеченість високого рівня роботи на основі впровадження в навчально-виховний процес передового досвіду, нових методик і сучасних технологій, за забезпечення творчого рівня педагогічної діяльності на основі особистого включення до розробки нових програм, навчальних методик, до проведення експериментів	За семестр	До посадового окладу
	За забезпечення результативності і якості роботи по створенню учбово-матеріальної бази для занять з учнями на уроках та в позаурочний час	За квартал	До посадового окладу
	За результативність роботи по створенню умов для різнобічного розвитку особистості, створення дружнього, відповідального дитячого колективу з розвинутим самоврядуванням	За квартал	До посадового окладу
	За якісну підготовку класів, майстерень, спортивної зали до нового навчального року	За квартал	До посадового окладу

Вихователі (помічники вихователя, нічні вихователі)	За активну участь і особистий внесок в удосконалення системи методичної роботи СНВК і підвищення її ролі у забезпеченні творчого рівня роботи педагогічного колективу	За підсумками навчального року	До 50% посадового окладу
	За організацію результативної роботи в закладі, надання плідної допомоги молодим вчителям, створення умов для постійного вдосконалення майстерності вчителів	За семестр	До посадового окладу
	За забезпечення ефективності і результативності виховної роботи на основі впровадження нових методик і систем	За квартал	До посадового окладу
	За забезпеченість творчого рівня діяльності на основі особистого включення в роботу по оновленню змісту, форм і методів виховної роботи з дітьми в умовах СНВК	За квартал	До посадового окладу
	За особистий внесок у розробку системи виховання учнів СНВК	За підсумками навчального року	До посадового окладу
	За активну участь і результативність роботи по створенню банку матеріалів з питань виховання дітей і організації їх дозвілля	За квартал	До посадового окладу
	За якісну підготовку спальних і побутових кімнат до нового навчального року	За квартал	До посадового окладу
	За позитивні результати в роботі по створенню в дитячому колективі здорового морального та психологічного клімату	За квартал	До посадового окладу
Адміністративно-господарський персонал (інженер з охорони праці, секретар-друкарка, зоотехнік, агроном, механік, лікар ветеринарної медицини, керуючий учбовим господарством, керуючий	За особисте активне сприяння у вирішенні проблем підвищення ефективності і якості навчально-виховного, лікувального процесів та фінансова-господарської діяльності	За квартал	До посадового окладу
	За особистий внесок у вирішенні проблем економії у всіх сферах діяльності СНВК в умовах ринку	За квартал	До посадового окладу
	За особистий внесок у підготовку приміщення закладу до нового навчального року	За квартал	До посадового окладу
	За забезпечення у виробничій діяльності норм пожежної безпеки та охорони праці	За квартал	До посадового окладу
	За своєчасне виконання планових оглядів,	За	До

фермою, сторож, юристконсульт, обліковець, комірник, робітник з комплексного обслуговування й ремонту приміщень, гардеробник, кастелянка, шеф-кухар, кухар, підсобний робітник, машиніст із прання спецодягу, водій, двірник, тракторист, прибиральник службових приміщень, завгосп, взуттєвик)	планово-запобіжних ремонтів і профілактичних випробувань обладнання	квартал	посадового окладу
	За високу організацію злагодженої роботи обслуговуючого персоналу	За квартал	До посадового окладу
	За організацію та проведення спортивно-масових заходів закладу	За квартал	До посадового окладу
	За здійснення контролю за станом та забезпеченням санітарного паситаро	За квартал	До посадового окладу
	За організацію та проведення культурно-масової роботи з учнями	За квартал	До посадового окладу
	За розвиток творчих здібностей дітей та справляння формування стійких інтересів і нахилів	За квартал	До посадового окладу
	За організацію змістовного відпочинку, оздоровлення, виховання у дитячій період	За квартал	До посадового окладу
Бібліотекар	За високий рівень роботи зі створення та збереження бібліотечного фонду і забезпечення учнів підручниками та художньою літературою	За квартал	До посадового окладу
	За якісну і своєчасну підготовку методичних матеріалів бібліотеки	За квартал	До посадового окладу
Методист	За високий рівень організації навчання та виховання учнів, впровадження інноваційних технологій, використання сучасних інформаційних технологій	За квартал	До посадового окладу
	За забезпечення своєчасного складання встановленої звітної документації, контроль за правильним і своєчасним її наданням.	За квартал	До посадового окладу
Майстер виробничого навчання	За ефективне планування навчально-виробничої роботи учнів згідно програм виробничого навчання	За квартал	До посадового окладу
	Створення сприятливих умов праці і навчання в навчальних майстернях, підвищення культури виробництва і кваліфікації кадрів	За квартал	До посадового окладу
	За забезпечення охорони життя і здоров'я учнів під час навчально-виробничого процесу	За квартал	До посадового окладу
Практичний	За проведення психологічної реабілітації	За	До

<i>психолог, соціальний педагог</i>	учнів, їх соціальної та трудової адаптації	квартал	посадового окладу
	За проведення заходів щодо соціально- трудова реабілітації дітей і їх працевлаштування	За квартал	До посадового окладу
<i>Інструктор фізкультури</i>	3 За організацію та проведення спортивно- масових заходів закладу	За квартал	До посадового окладу
	За здійснення контролю за станом та збереженням протипогонного інвентарю	За квартал	До посадового окладу
<i>Керівник гуртка, педагог- організатор</i>	За організацію та проведення культурно- масової роботи з учнями	За квартал	До посадового окладу
	За розвиток творчих здібностей дітей та сприяння формуванню стійких інтересів і нахилів	За квартал	До посадового окладу
<i>Директор табору</i>	За організацію змістовного відпочинку, дозвілля та оздоровлення вихованців у літній період	За квартал	До посадового окладу
	За результативність роботи по створенню умов для різностороннього розвитку особистості	За квартал	До посадового окладу
	За успішну роботу з шефами, кураторами, спільними організаціями	За квартал	До посадового окладу
	За організацію та контроль щодо забезпечення охорони життя і здоров'я вихованців	За оздоровч ий період	До посадового окладу

4. Правила преміювання

4.1. При призначенні премії враховується відношення кожного працівника закладу до виконання своїх посадових обов'язків, забезпечення виконання завдань, які поставлені перед закладом, ефективність роботи працівників, дотриманням вимог внутрішнього розпорядку тощо.

4.2. Розмір премії визначається від посадового окладу з урахуванням надбавок, що підвищують оклад виходячи з фінансових можливостей закладу з обов'язковим дотриманням показників преміювання.

4.3. Нарахування премії проводиться за фактично відпрацьований час.

4.4. Підставою для призначення, виплати та розмірів премії працівника є обґрунтоване клопотання керівників підрозділів перед адміністрацією та профспілковим комітетом, яке розглядається на спільному засіданні.

4.5. На розмір премії впливають: дані бухгалтерської та статистичної звітності; підсумкові дані за півріччя (I і II півріччя навчального року) та квартали поточного календарного року, рік, які відображають стан і ефективність роботи працівника; методичних комісій; результати конкурсів, олімпіад, спортивних змагань і оглядів художньої самодіяльності; висновки (акти) щодо готовності закладу (структурних підрозділів) до роботи в новому навчальному році; накази, розпорядження, приписи, акти та інші документи органів управління; акти ревізій фінансово-господарської діяльності; клопотання, подання керівників структурних підрозділів закладу.

4.6 Премії, виплачені працівникам, відповідно до Положення, враховуються при нарахуванні середнього заробітку згідно з діючим законодавством, крім одноразових.

4.7 Працівникам, які звільнились з роботи, премія не нараховується.

4.8 Жінкам, які знаходяться в декретній відпустці, премія нараховується пропорційно за робочий період поточного року до декретної відпустки.

4.9 Працівникам, які були прийняті на роботу в поточному році премія нараховується пропорційно відпрацьованому часу на розсуд адміністрації.

4.10 Розміри преміювання в залежності від показників роботи визначаються на спільному засіданні адміністрації та профспілкового комітету комплексу з урахуванням фонду економії бюджетних коштів.

Бухгалтерія закладу здійснює нарахування премій на підставі наказу по закладу.

5. Порядок зниження розміру премії

5.1 Премія розподіляється за поданням керівника структурних підрозділів. У разі зменшення або позбавлення премії, причина вказується у поданні.

5.2. **Розмір премії зменшується за:**

- дисциплінарне стягнення -100%;
- відсутність результативності на уроках - 50%;
- незадовільний стан кабінету, спальні, побутової кімнати або робочого місця, порушення норм педагогічної етики -30 %;
- недбале ставлення до ведення ділової документації -50%;
- невиконання або ухиляння від виконання розпоряджень адміністрації, несумлінне ставлення до своїх обов'язків — 100%;
- неналежне виконання посадових обов'язків - до 100%;

- порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики та інші порушення -до 100%;
- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей -до 100 % ;
- порушення санітарно-гігієнічних вимог організації навчального процесу — до 100 %;
- недостатня робота з підвищення своєї педагогічної майстерності -30 %;
- відсутність творчості в роботі -30 %;
- пасивність у виконанні громадських доручень — 20%.

5.3. Працівники, які отримали догану, перевищили свої повноваження, здійснили прогул, перебували на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнилися на роботу без поважних причин, позбавляються премії повністю.

6. Умови і підстави надання працівникам матеріальної допомоги, її розміри

Підставами для надання працівникам матеріальної допомоги є :

- хвороба працівника, потреба в придбанні ліків, медикаментів;
- тяжкий матеріальний стан працівника та його сім'ї;
- поховання членів сім'ї;
- оздоровлення працівника;
- при нещасних випадках;
- при стихійних лихах;
- при народженні дитини;
- інші поважні причини.

Матеріальна допомога, її розмір, в тому числі і на оздоровлення, за винятком матеріальної допомоги на поховання, не може перевищувати одного посадового окладу (місячної ставки заробітної плати) на календарний рік.

Матеріальна допомога на оздоровлення педагогічним працівникам та працівникам які відносяться до педагогічного складу /згідно переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000р.№963/ виплачується в межах коштів, передбачених в кошторисі видатків комплексу на зазначені цілі.

Матеріальна допомога іншим працівникам закладу може бути виплачена за рахунок економії фонду заробітної плати або спеціального фонду бюджету, за рахунок яких дозволена така виплата.

Матеріальна допомога надається:

- директору та його заступникам – з дозволу Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації та за погодженням з профспілковим комітетом.
- іншим працівникам – за наказом директора, за погодженням з профспілковим комітетом.

Матеріальна допомога працівникам комплексу надається на підставі :

- заяви працівника;
- клопотання керівника структурного підрозділу закладу тощо;
- згоди профспілкового комітету.

7. Порядок встановлення надбавок і доплат працівникам СНВК

7.1. Порядок встановлення надбавок і доплат працівникам регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 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» (з змінами та доповненнями), наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

7.2 Працівникам СНВК можуть бути встановлені :
доплати: граничний розмір яких не повинен перевищувати 50 % посадового окладу:

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників - до 50% посадового окладу відсутнього працівника;
- за суміщення професій (посад) - до 50% посадового окладу відсутнього працівника;
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт - до 50% посадового окладу відсутнього працівника.

Крім того встановлюється доплата у розмірі до 40% погодинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час згідно законодавства, за кожен годину роботи з 10 годин вечора до 6 години ранку.

7.3. Зазначені види доплат не встановлюються директору СНВК, його заступникам, керівникам структурних підрозділів.

7.4 Надбавки: граничний розмір яких не повинен перевищувати 50 % посадового окладу:

- за високі досягнення у праці - до 50% посадового окладу;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання) - до 50% посадового окладу;
- за складність, напруженість у роботі - до 50% посадового окладу.

7.5. У разі несвоєчасного виконання завдання, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни ці надбавки скасовуються або зменшуються.

7.7. Надбавки виплачуються директору за рахунок коштів, передбачених у кошторисі видатків на зазначені цілі, іншим працівникам – при наявності економії фонду заробітної плати.

7.8 Надбавка за вислугу років педагогічним працівникам виплачується помісячно в процентах до посадового окладу в залежності від стажу роботи згідно чинного законодавства.

8. Заключні положення

8.1 У випадку відміни або зміни даного Положення педагогічні працівники комплексу попереджаються завчасно відповідно до чинного законодавства.

Директор

Головний бухгалтер

Голова профспілкового комітету



О.А. Хованова

В.М. Андрієнко

В.В. Івах

Положення про преміювання
та матеріальне заохочення працівників
Комунального закладу «Богодухівський
спеціальний навчально-виховний комплекс»
Харківської обласної ради