

ВАЛЕС

СХВАЛЕНО

загальними зборами трудового
колективу Дитячої музичної школи № 39
Протокол № 1
від “ 6 ” лютого 2020р.

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ**

**Дитячої музичної школи № 39
Оболонського району міста Києва**

Дитячої музичної школи № 39

ОБОЛОНСЬКОГО РАЙОНУ МІСТА КИЄВА

на 2020 – 2022 роки

місто Київ

НАПИС

про повідомну реєстрацію :

- Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них службових обов'язків.
- Положення про преміювання працівників Дитячої музичної школи № 39 Оболонського району міста Києва.

Зареєстровано : УПРАВЛІННЯМ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ ОБОЛОНСЬКОЇ РАЙОННОЇ В м. КИЄВІ ДЕРЖАВНОЇ
АДМІНІСТРАЦІЇ

Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них службових обов'язків.

Положення про преміювання працівників Дитячої музичної школи № 39 Оболонського району міста Києва.

на 2020 – 2022 рік

Реєстраційний номер _____ від « ____ » _____ 20__ р.

Примітка або рекомендації реєструючого органу

Витяг з протоколу №
загальних зборів трудового колективу ДМШ № 39
від 6.10.2020 р.

Всього працівників: 32 чл.

Присутні: 25 чл.

Порядок денний

1. Затвердження Положення про преміювання працівників Дитячої музичної школи № 39 на 2020-2022 р.р.
2. Затвердження Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам школи за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них службових обов'язків.

Слухали:

1. Голова ПК Садівнича О.А. ознайомила зі змістом змін до Положення про преміювання працівників Дитячої музичної школи №39. Колектив зміни обговорив.

Вирішили: затвердити Положення про преміювання працівників Дитячої музичної школи № 39.

2. Голова ПК Садівнича О.А. ознайомила зі змістом змін до Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам школи за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них службових обов'язків. Колектив зміни обговорив.

Вирішили: затвердити Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам школи за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків.

Голосували: за – одноставно (25 чл.)

проти – (немає)

утримались – (немає)

Голова ПК

Секретар



Садівнича О.А.

Філаткіна В.П.

ПОГОДЖЕНО:

Голова профкому ДМШ № 39

О. САДІВНИЧА

" 6 " *листопада* 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

В. о. директора ДМШ № 39



М. ДЕМКІВ

2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників Дитячої музичної школи № 39
Оболонського району міста Києва

І.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення розроблене у відповідності до Положення про мистецьку школу затвердженого наказом Міністерства культури України від 09.08.2018 року № 686, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03.09.2018 року за № 1004/32456.

Положення вводиться з метою підсилення матеріальної зацікавленості працівників школи в підвищенні ефективності та якості роботи закладу.

Преміювання працівників школи проводиться з фонду оплати праці за рахунок економії фонду заробітної плати школи, у відповідності із затвердженим кошторисом доходів і видатків і цим Положенням, а також за рахунок спеціального фонду бюджету (надходження батьківської плати за навчання учнів основного контингенту школи та учнів, що навчаються на відділенні початкового естетичного виховання, що працює на засадах самоокупності).

1.2. Положення поширюється на всіх працівників навчального закладу в тому числі і на працівників, які працюють за сумісництвом та адміністративно-технічний персонал.

2.УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ, ПОРЯДОК НАРАХУВАННЯ ПРЕМІЙ.

2.1. Преміювання працівників проводиться протягом навчального року, за результатами праці при наявності економії фонду заробітної плати.

2.2 Преміювання здійснюється на підставі диференційованого підходу до працівників з урахуванням їх особистого трудового внеску в роботу закладу.

2.3. Преміювання проводиться :

- за високі професійні здобутки у підготовці учнів:
до міських, Всеукраїнських, міжнародних конкурсів, фестивалів, оглядів, виставок художніх робіт, концертів Київської дитячої філармонії;
- за високі досягнення у естетичному вихованні учнів;
- за результатами роботи колективу школи:
у першому,
у другому,
у третьому,

- у четвертому кварталі року;
- за результатами роботи колективу школи у першому, другому семестрах навчального року;
- за результатами колективу школи:
 - у 2020 році,
 - у 2021 році,
 - у 2022 році;
- сумлінну працю;
- за багаторічну сумлінну працю;
- за зразкове виконання своїх службових обов'язків;
- з нагоди відзначення:

Всеукраїнського дня працівників культури та майстрів народного мистецтва;

Дня працівників освіти.

Міжнародного дня музики.

- з нагоди ювілеїв від дня народження;
- за впровадження нових форм та методів роботи;
- за активну культурно – освітню та громадську діяльність, що впливає на підвищення якості роботи закладу;
- за інформативну роботу по укріпленню матеріально – технічної бази школи;
- за ефективну фінансово – господарську діяльність;
- за оперативність та високу якість виконання завдань та доручень адміністрації закладу та інше.

2.4. Премії, що надаються працівникам закладу, граничними розмірами не обмежуються.

Розміри премій (в тому числі максимальні) визначаються з урахуванням доплат та надбавок, що сплачуються працівнику закладу.

2.5. Преміювання працівників проводиться директором за погодженням з профспілковим комітетом школи.

2.6. Індивідуальне преміювання працівників здійснюється за поданням керівників структурних підрозділів та рішенням профспілкового комітету.

2.7. Преміювання не застосовується до працівників:

- які мають порушення трудової та виконавчої дисципліни (протягом терміну дії дисциплінарного стягнення);
- у разі невиконання плану роботи закладу;
- у випадках відсутності на робочому місці без поважних причин;
- систематичні запізнення на роботу;
- у разі низької якості виконання своїх посадових обов'язків ;
- при порушенні правил техніки безпеки, пожежної безпеки, недбалого ставлення до зберігання шкільного майна;

2.8. Рішення про позбавлення премії приймається за поданням заступника директора, погоджується з профспілковим комітетом та оформлюється наказом директора школи.

2.9. Нарахування і виплату премії проводить Централізована бухгалтерія відділу культури.

2.10. Це Положення вводить в дію з « 6 » жовтня 2020 року


В.о. директора школи



Маргарита ДЕМКІВ

ПОГОДЖЕНО:

Голова профкому ДМШ № 39


О. САДІВНИЧА
6 лютого 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

В.о. директора ДМШ № 39



М. ДЕМКІВ
2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам школи за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків (далі – Положення) складене на підставі статті 57 Закону України «Про освіту», від 05.09.2017 № 2145-VIII відповідно до Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 року № 898 та відповідно до розділу 3 п. 2.9, 2.10 Колективного договору ДМШ № 39.
- 1.2. Це Положення поширюється на педагогічних працівників школи.
- 1.3. При прийнятті Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки рішень про зміну умов оплати праці і матеріального стимулювання працівників освіти до нього вносяться відповідні зміни за погодженням з профспілковим комітетом.
- 1.4. Персональна відповідальність за дотриманням цього Положення покладається на керівника, а громадський контроль за його дотриманням – на профспілковий комітет навчального закладу.
- 1.5. Педагогічним працівникам, які працюють за сумісництвом, грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків не надається.

2. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди

- 2.1. Педагогічним працівникам надають щорічну винагороду за роботу за рік і такі показники у роботі:
 - сумлінне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, дотримання у роботі вимог чинного законодавства;
 - безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, високу виконавчу дисципліну, відсутність обґрунтованих зауважень з боку дирекції;

- досконале володіння методикою організації навчально-виховного процесу;
- результативне впровадження в навчально-виховний процес сучасних інноваційних технологій;
- досягнення в роботі, які призвели до зростання рейтингу школи в цілому;
- ініціативність у діяльності та результативність роботи;
- дотримання форм професійної етики, прояв поваги до колег, чуйність, толерантність, позитивний вплив на психологічний клімат в колективі;
- активну участь в навчальній, науково-методичній та культурно-виховній роботі, постійне і якісне покращення діяльності школи;
- високі професійні здобутки у підготовці учнів :
до міських, Всеукраїнських, міжнародних конкурсів, фестивалів, оглядів, виставок художніх робіт, концертів Київської дитячої філармонії та досягнення ними високих кінцевих результатів;
- підготовку учнів до вступу в спеціалізовані вищі учбові навчальні заклади культури та мистецтв;
- ефективне використання кабінетної системи, дотримання державних санітарних норм, нормативних актів з охорони праці та техніки безпеки, якісну підготовку навчального кабінету до навчального року;
- використання ефективних норм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
- організацію спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення навчання і виховання учнів;
- налагодження співпраці з громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості.

2.2. Максимальний розмір щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та вчасне виконання обов'язків встановлюється працівнику в розмірі одного посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до його категорії з урахуванням підвищень.

2.3. Розмір щорічної грошової винагороди щороку залежить від фінансових можливостей закладу.

2.4. Розмір щорічної грошової винагороди може зменшуватись залежно від :

- педагогічного навантаження працівника;
- показників у роботі;
- фактично відпрацьованого часу.

Працівникам, у яких встановлене навчальне навантаження менше передбаченого ставкою, розмір грошової винагороди може пропорційно зменшуватись.

2.5. Працівникам, які приступили до роботи в закладі освіти протягом року в порядку переведення, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому закладі освіти. Щорічна грошова винагорода таким працівникам може надаватися за умови неотримання ними її в іншому закладі.

2.6. Щорічна грошова винагорода може бути виплачена також педагогічним працівникам закладу освіти, які працювали неповний календарний рік і звільнились з роботи з поважних причин, пропорційно відпрацьованому часу.

До поважних причин належить :

- вихід на пенсію (по старості, по інвалідності);

- народження дитини;
- вступ до закладу вищої освіти;
- навчання на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням закладу;
- перехід на виборчу посаду.

2.7. Конкретний розмір грошової винагороди кожному педагогічному працівнику оновлюється за погодженням з профспілковим комітетом.

2.8. Керівник закладу має право на отримання щорічної грошової винагороди в разі погодження цієї виплати органом вищого рівня.

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці працівників закладу.

3.2. Щорічна грошова винагорода видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника закладу і може виплачуватись до закінчення календарного року, наприклад, до Дня працівників освіти, період її виплати передусім залежить від відповідних бюджетних асигнувань.

3.3. Нарахування і виплату грошової винагороди проводить Централізована бухгалтерія відділу культури.

4. Обмеження щодо надання щорічної грошової винагороди

4.1. Педагогічні працівники, які допустили протягом календарного (навчального) року порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, вчинили аморальні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також несумлінно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, повністю позбавляються щорічної грошової винагороди.

4.2. Винагорода не виплачується:

- педагогічним працівникам, звільненим протягом року за власним бажанням або за порушення трудової дисципліни, або внаслідок притягнення до кримінальної відповідальності;
- педагогічним працівникам, які пропрацювали менше ніж 9 місяців на педагогічній посаді.

4.3. На підставі службових записок керівників структурних підрозділів та інших посадових осіб за погодженням з профспілковим комітетом педагогічний працівник може бути позбавлений грошової винагороди повністю або частково у разі:

- неякісного виконання обов'язків;
- інших мотивованих випадків.

Положення обговорене і прийняте на загальних зборах колективу Дитячої музичної школи № 39 « 6 » лютого 2020 р.