



ВЕЛИКОБЕРЕЗОВИЦЬКА СЕЛИЩНА РАДА

**XXXV сесія
VIII скликання**

РІШЕННЯ

від 31 січня 2024 року № 2528

**Про затвердження положення про преміювання
працівників комунального закладу «Дитячо-юнацької
спортивної школи – «Олімп» Великоберезовицької селищної ради**

Заслухавши інформацію начальника відділу молоді, спорту, сім'ї та туризму Бронцького І. М., керуючись Постановою Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 року №268 «Про впорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів», наказу Міністерства праці України від 02.10.1996 № 77 «Про умови оплати праці працівників зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування», статті 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», п. 5 ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Великоберезовицька селищна рада

ВИРІШИЛА:

1. Затвердити положення про преміювання працівників комунального закладу «Дитячо-юнацької спортивної школи – «Олімп» Великоберезовицької селищної ради (додаток №1).
2. Рішення набирає законної сили з моменту публікації.
3. Контроль за виконанням рішення покласти на заступника селищного голови – Андрія КОЛІСНИКА.

Селищний голова

Андрій ГАЛАЙКО

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
XXXV Сесією VIII скликання
Великобerezовицької селищної ради
№ 2528 від 31.01.2024 року

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників комунального закладу
«Дитячо-юнацької спортивної школи - «Олімп»
Великобerezовицької селищної ради

1. Загальні положення

1.1 Положення про преміювання (далі-Положення) працівників Комунального закладу «Дитячо-юнацької спортивної школи-«Олімп» Великобerezовицької селищної ради (далі-Заклад), розроблено відповідно до Законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про оплату праці», Кодексу Законів про Працю України, Наказу Міністерства молоді та спорту України від 23.09.2005р. Ме2097 «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту», Постанови Кабінету Міністрів України № 134 від 07.02.2001р «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», Постанови Кабінету Міністрів України «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 30.08.2002 № 1298, з метою стимулювання сумлінної праці працівників та визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи.

1.2 Дане Положення є складовою частиною чинної системи оплати праці в Закладі.

1.3 Дія цього Положення поширюється на всіх працівників Закладу, а також на працівників, які працюють у Закладі на умовах сумісництва на тих же умовах, як і на працівників за основним місцем роботи та є обов'язковим до виконання.

1.4 Положення про преміювання працівників спрямоване на:

- підвищення мотивації працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності установи, 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;

- стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

2. Показники преміювання

2.1 Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, передбаченого фонду оплати праці.

2.2 Працівникам можуть виплачуватися такі види премій при наявності фонду оплати праці.

- щомісячна премія;

- одноразова премії до державних та ювілейних дат, з нагоди державних та професійних свят. Для цілей цього Положення, встановлюються наступні ювілейні дати: 20,25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,75,80,85 років. З нагоди професійного свята Дня фізичної культури і спорту виплата премій проводиться всім працівникам школи.

- премія за успішну реалізацію проектів.

2.3 Преміювання тренерів – викладачів може також проводитись і за конкретні високі досягнення в роботі та підготовку висококваліфікованих спортсменів як в командних так і в індивідуальних видах за наступними показниками:

2.3.1 Підготовка переможців та призерів змагань різного рівня:

- переможець(переможці)чи призер (призери) першості області;
- переможець(переможці) чи призер(призери) першості України;
- переможець (переможці) чи призер(призери) чемпіонатів та кубків України;
- призер (призери) чемпіонатів та кубків Європи;
- призер(призери) чемпіонатів та кубків Світу;
- переможці та призери інших міжнародних змагань;

2.3.2 Підготовка висококваліфікованих спортсменів:

- підготовка члена збірної команди України;
- підготовка кандидата до збірної команди України;
- підготовка спортсмена, зарахованого до резерву збірної команди України;
- підготовка „Майстра спорту України міжнародного класу”;
- підготовка „Майстра спорту України”;
- підготовка двох і більше кандидатів у майстри спорту;
- підготовка п'ятьох і більше спортсменів першого розряду;
- підготовка члена збірної команди області, міста;

2.4 Преміювання працівників Закладу може також здійснюватися і за виконання особливо важливих завдань.

2.4.1 Особливо важливими завданнями вважаються такі завдання, які направлені на вирішення одноразових завдань, що забезпечують відновлення нормативного навчально-тренувального і виховного процесу в короткий термін через непередбачене його порушення або пошук і реалізація нових методів високоякісної підготовки спортсменів, організації спортивно-масових та оздоровчих заходів.

2.4.2 До числа таких завдань відносяться;

- виконання в строк і достроково робіт по підготовці юних спортсменів, виконання ними нормативів

учбової програми відповідного етапу підготовки;

- освоєння і втілення нових науково-обґрунтованих форм і методів спортивного тренування;

- виконання виробничих завдань по підготовці спортсменів високої кваліфікації, здатних поповнити склади кандидатів у збірні команди України, команди майстрів

- дострокова підготовка матеріально-технічної бази до початку навчального року.

2.4.3 До переліку робіт перерахованих в пунктах 2.4 не відносяться роботи довготривалого характеру, що включені в план.

2.4.4 Не відносяться до особливо важливих завдань завдання, направлені на усунення явних організаційних недоліків у роботі.

3. Порядок і розмір преміювання

3.1 Премії нараховуються за фактично відпрацьований робочий час у межах наявного фонду преміювання та економії фонду оплати праці.

3.2 Підставою для виплати премій працівникам Закладу є наказ директора.

3.3 Преміювання директора школи здійснюється на підставі наказу організації вищого рівня, а саме відділом молоді, спорту, сім'ї та туризму Великоберезовицької селищної ради.

3.4 Премії не нараховуються за період знаходження працівника у відпустках всіх видів, передбачених чинним законодавством, тимчасової непрацездатності, підтвердженої лікарняним листком або довідкою відповідної лікувальної установи.

3.5 Преміювання тренерів-викладачів за конкретні високі досягнення в роботі та підготовку висококваліфікованих спортсменів як в командних так і в індивідуальних видах, проводиться відразу по закінченню змагань чи повідомлення (наказу) про присвоєння спортивного звання чи розрядів, на підставі представлених документів (протоколів змагань, відповідних наказів чи витягів з них) при наявності передбачених на це коштів або за рахунок фонду заробітної плати.

3.6 Преміювання працівників за окремі високі досягнення, що не ввійшли до п. 2.3., проводиться окремим наказом директора.

3.7 Премії можуть бути встановлені у таких розмірах:

- у відсотках до посадового окладу;
- у розмірі середньомісячної зарплати;
- у фіксованій грошовій сумі;
- у певній кількості посадових окладів.

3.8 Граничний розмір премії працівникам не обмежується якщо інше не встановлене законодавством.

3.9 Працівник, який відпрацював неповний місяць у зв'язку з призовом до лав Збройних Сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільнився за станом здоров'я та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премії може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

4. Строки і виплати премії

4.1 Виплата премій здійснюється як правило, у терміни виплати заробітної плати.

5. Умови виплати надбавок за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи.

5.1 Надбавки за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи в розмірі до 50% посадового окладу встановлюються наказом керівника в межах затвердженого фонду оплати праці

5.2 Надбавки за високі досягнення у праці встановлюються за умови:

- успішного виконання завдань та посадових обов'язків;
- якісної, своєчасної підготовки матеріалів і пропозицій;
- ініціативності в роботі;
- відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни.

5.3 Надбавки скасовуються або зменшуються у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової та виконавської дисципліни. Скасування надбавок провадиться за наказом директора із зазначенням конкретних обставин, які потягли скасування.

6. Надання матеріальних допомог.

6.1 Директору Закладу одноразово надається матеріальна допомога для оздоровлення при наданні щорічної відпустки та матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань у розмірі посадового окладу погодженому з організацією вищого рівня, а саме відділом молоді, спорту, сім'ї та туризму Великоберезовицької селищної ради в межах економії фонду заробітної плати.

6.2 Працівникам Закладу надається одноразово матеріальна допомога на оздоровлення та матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань у розмірі посадового окладу, за наказом директора Закладу згідно поданої заяви.

6.3 Матеріальні допомоги надаються в межах затвердженого фонду оплати праці

7. Умови виплати щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання своїх обов'язків

7.1 Щорічна грошова винагорода тренерам - викладачам та директору надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у навчально-тренувальній роботі, професійній підготовці учнів-спортсменів для їх успішних виступів у змаганнях різного рівня, забезпечення високоякісного навчально-тренувального процесу з підготовки висококваліфікованих спортсменів до складу національних збірних команд України, методичне забезпечення, відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни.

7.2 Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в межах фонду оплати праці.

7.3 Щорічна грошова винагорода тренерам – викладачам видається на підставі наказу директора Закладу, а директору – за погодженням з органом вищого рівня, а саме відділом молоді, спорту, сім'ї та туризму Великоберезовицької селищної ради.

8. Позбавлення премії

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

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції та інших локальних та нормативно-правових документів;
- порушення трудової дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця без поважної причини чи без дозволу адміністрації, порушення термінів виконання доручень та завдань, неякісного їх виконання; порушення правил внутрішнього трудового розпорядку щодо паління та зловживання алкогольними напоями в робочий час у службових приміщеннях та на території адміністративних будівель;
- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму.

8.2. Працівник позбавляється премії за: повторні або системні порушення, передбачені п.4.1. Положення;

- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення;
- недотримання антикорупційного законодавства;
- подачу недостовірної інформації, порушення термінів подання інформації на запити різних установ, організацій та суб'єктів публічного права порушення термінів розгляду звернень громадян та клопотань юридичних осіб; у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

8.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється щомісячної премії за результатами роботи (окрім святкових) строком на три місяці від дати реєстрації розпорядження 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 дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте директором достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

8.4 Директор Закладу може бути повністю або частково позбавлений премії з причин:

- порушення трудової та фінансової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку, відсутності ініціативи та творчого ставлення до роботи, зменшення контингенту учнів закладу - розмір премії зменшується на 50%;
- наявність обґрунтованих скарг на керівника Закладу - розмір премії зменшується на 50%;
- відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни - розмір премії зменшується на 75%;
- керівник, на якого накладено дисциплінарне стягнення, позбавляється премії у повному розмірі.

9. Прикінцеві положення

9.1. Положення вводиться в дію з моменту публікації.

9.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносять у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами.

9.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України. 9.4. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами чинного законодавства.

Секретар селищної ради

Олександра ЧУРА