



**Нижньосироватська сільська рада
Сумського району Сумської області**

вул. Сумська, 167, с. Нижня Сироватка, Сумська область Сумський район, 42356,
тел. 694 – 209, код 04391457

„17” 11 2020р. № 156811

Завідувачу ДНЗ (ясла – садок)
«Золотий ключик»
Мельник А.М.

Щодо реєстрації змін
до колективного договору

Нижньосироватська сільська рада Сумського району Сумської області повідомляє, що 17.11.2020 року за реєстровим номером 05 проведено реєстрацію змін до колективного договору між адміністрацією і профспілковим комітетом Нижньосироватського дошкільного навчального закладу (ясла – садок) «Золотий ключик» на 2019-2023 роки.

Секретар сільської ради




Г.М.Носенко

ЗАТВЕРДЖЕНО

загальними зборами трудового колективу

Нижньосироватського ДНЗ (я/с) «Золотий ключик»

Протокол № 3 від 12.11.2020 року

***Зміни до колективного договору
між адміністрацією і профспілковим комітетом
Нижньосироватського дошкільного
навчального закладу (ясла-садок)
«Золотий ключик»
на 2019-2023 роки***

Нижня Сироватка

2020 рік

З метою стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних, педагогічних та непедагогічних працівників освітнього закладу, підвищення відповідальності і зацікавленості працівників за результати своєї роботи

ВИКЛАСТИ В НОВІЙ РЕДАКЦІЇ:

Додаток №1 до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Нижньосироватського ДНЗ (ясла-садок) „Золотий ключик” Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам Нижньосироватського ДНЗ (ясла-садок) «Золотий ключик» за високі показники в роботі

Додаток №17 до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Нижньосироватського ДНЗ (ясла-садок) „Золотий ключик” Положення про грошову винагороду керівним та педагогічним працівникам Нижньосироватського дошкільного навчального закладу (ясла-садок) «Золотий ключик» за сумлінну працю та зразкове виконання обов’язків

Підставою для виплати премії та матеріальної допомоги є п.п. 3 та 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 року № 102, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України та погодженої з Міністерством праці та соціальної політики України, Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України та Міністерством фінансів України та затвердженою Постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 року та Постановою Кабінету Міністрів №557 від 26.09.2005 року.

Преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам проводиться згідно постанови Кабінету Міністрів від 07.02.01. №134 „Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”.

Додаток №1

до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом
Нижньосироватського ДНЗ (ясла-садок) „Золотий ключик”

Положення

про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам
Нижньосироватського ДНЗ (ясла-садок) «Золотий ключик»

Це положення вводиться з метою стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних, педагогічних та непедагогічних працівників освітнього закладу, підвищення відповідальності і зацікавленості працівників за результати своєї роботи.

Персональну відповідальність за дотримання цього Положення несе завідувач ДНЗ. Контроль здійснює профспілковий комітет.

I. Підстави для виплати премії.

1. Підставою для виплати премії та матеріальної допомоги є п.3 та п.53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 року № 102, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України та погодженої з Міністерством праці та соціальної політики України, Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України та Міністерством фінансів України та затвердженою Постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 року та Постановою Кабінету Міністрів №557 від 26.09.2005 року.

2. Кошти для преміювання і надання матеріальної допомоги встановлюються в межах асигнувань, виділених на цей рік по кошторису та за рахунок економії по заробітній платі з урахуванням індексації.

3. При преміюванні враховується відношення працівника до дорученої ділянки роботи, дотримання вимог Положення про дошкільний заклад, забезпечення виконання наказів Міністерства освіти і науки України, Відділу освіти Нижньосироватської сільської ради та наказів завідувачої освітнього закладу.

4. Преміювання завідувача дошкільного закладу та надання їй матеріальної допомоги здійснюється за погодженням з Відділом освіти Нижньосироватської сільської ради.

5. Преміювання працівників закладу здійснюється згідно наказу завідувача закладу при умові виконання показників преміювання і згідно цього Положення.

6. Матеріальна допомога на оздоровлення працівникам надається в розмірі місячного посадового окладу один раз на рік при наданні щорічної відпустки. Матеріальна допомога може надаватися в розмірі до посадового окладу у разі

тривалої хвороби працівника, його дітей, оперативного втручання працівника, смерті чоловіка, дружини, дітей, батька, матері, при ювілеї закладу, працівників (50 років, 60 років), на поховання рідних (чоловік, дружина, батьки, діти); в розмірі посадового окладу для вирішення соціально-побутових питань; а також на оздоровлення та лікування дітей у разі тяжких захворювань у розмірі місячного посадового окладу.

II. Премія не виплачується:

- працівникам, яким накладено дисциплінарне стягнення;
- за порушення трудової дисципліни;
- за розкрадання державного майна та продуктів харчування;
- премія виплачується за фактично відпрацьований час у випадках: переведення на іншу роботу, виході на пенсію, звільненням у зв'язку із скороченням штатів, за час перебування у відпустках без збереження заробітної плати, за час навчання у вищих або середніх навчальних закладах, перебування на курсах підвищення кваліфікації, звільнення за особистим бажанням, працівникам, які не працювали в закладі 1 рік, за період тимчасової непрацездатності (у зв'язку з хворобою дитини) та інших поважних причин.

III. Показники преміювання.

3.1. При визначенні премії керівникові враховується:

- своєчасна та якісна підготовка освітнього закладу до нового навчального року;
- організація чіткої роботи працівників закладу, створення сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі;
- систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально-технічної бази закладу дошкільної освіти;
- створення належних умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я працівників установи та вихованців;
- організація та проведення навчально-виховного процесу в закладі на високому рівні.

3.2. При визначенні премії завідувачу господарством враховується:

- якісна організація роботи щодо утримання приміщень освітнього закладу у належному санітарно-гігієнічному стані;
- чітка організація роботи щодо організації обліку та збереження матеріальних цінностей;

- здійснена на високому рівні робота щодо підготовки закладу до нового навчального року;

- належна організація та систематичний контроль за протипожежним станом освітнього закладу.

3.3. При визначенні премії педагогічним працівникам враховується:

- ефективне володіння формами і методами організації навчально-виховної роботи, вміле їх застосування, що забезпечує результативність роботи;

- наявність власного або творче використання педагогічного досвіду інших працівників;

- систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу;

- проведення відкритих занять для колег на основі новаторських методик та власного досвіду (не менше 1 заняття протягом навчального року);

- активна участь у роботі методичних об'єднань;

- ініціатива та творчість у виконанні посадових обов'язків;

- активна участь в громадському житті закладу;

- дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку ДНЗ;

- активна участь у підготовці навчального закладу до нового навчального року,

- зміцненні матеріально-технічної бази освітнього закладу;

- досягнення високих результатів у вихованні дошкільнят.

3.4. При визначенні премії іншим окремим працівникам враховується:

- сумлінне ставлення до виконання функціональних обов'язків;

- дотримання в роботі вимог діючого трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, які регламентують різні сторони їх трудової діяльності;

- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки та охорони праці;

- ініціативність у діяльності та результативність.

3.5. Розмір премії кожному окремому працівникові встановлюється відповідно до особистого внеску та не має обмежень.

IV. Періодичність преміювання.

- 4.1. Преміювання працівників проводиться по наслідках роботи за місяць, квартал, рік, до державних та професійних свят.
- 4.2. В окремих випадках за виконання особливо важливих робіт працівникам ДНЗ може бути видана одноразова премія згідно з наказом завідувача в межах затвердженого фонду заробітної плати та за рахунок економії

V. Порядок визначення фонду преміювання.

- 2.1. На створення річного фонду преміювання направляються кошти в розмірі 3-х місячного фонду заробітної плати закладеного в кошторис доходів та видатків на утримання ДНЗ, а також вся економія по фонду заробітної плати.
- 2.2. По наслідках роботи за місяць, квартал, рік визначається залишок фонду заробітної плати, який може бути направлений на преміювання працівників.

VI. Розмір премії.

Премія виплачується в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків.

- 3.1. Бухгалтерія відділу освіти розраховує суму премії, виходячи із загальної суми фонду оплати праці, що може бути спрямована на преміювання по наслідках роботи за минулий місяць, і вносить пропозиції про середній процент премії.
- 3.2. Пропозиції про розмір премії кожному працівникові вносить завідувач ДНЗ залежно від особистого вкладу працівника в загальні результати роботи.
- 3.3. Премія нараховується за фактично відпрацьованим часом, виходячи з посадового окладу та інших надбавок для працівників ДНЗ, і не виплачується працівникові за час відпусток (щорічних, без збереження заробітної плати), на навчанні у с/спеціальних і вищих учбових закладах.
- 3.4. Працівникам, які звільнені з роботи в місяць, за який проводиться преміювання, премії не виплачуються.
- 3.5. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за невиконання своїх посадових обов'язків.

VII. Преміювання у зв'язку з ювілейними датами проводиться в наступних розмірах:

- 50 років - 0,5 посадового окладу;
- 60 років – посадовий оклад.

VIII. Надання матеріальної допомоги.

- в розмірі середньомісячної заробітної плати, але не менше посадового окладу при наданні щорічної відпустки;
- в розмірі посадового окладу для вирішення соціально-побутових питань;
- в розмірі посадового окладу у разі тривалої хвороби працівника, його дітей, смерті чоловіка, дружини, дітей, батька, матері, при ювілеї закладу, працівників, на поховання рідних (чоловік, дружина, батьки, діти), у разі тяжкої та тривалої хвороби чи оперативного втручання, а також на оздоровлення та лікування дітей у разі тяжких захворювань у розмірі місячного посадового окладу.

Категорії працівників	Понижуючі фактори
Завідувач	- за наказом відділу освіти Сумської РДА
Вихователь-методист	- за слабкий контроль за веденням документації вихователями, несвочасне її оформлення та ведення; - за неефективну роботу по здійсненню керівництва за навчально-виховним процесом
Педагоги	- за неякісне і несвочасне ведення документації; - за незадовільну підготовку та проведення занять з дітьми, святкових ранків; - за високу втомлюваність дітей групи; - за скарги батьків та несвочасну батьківську плату; - за дитячий травматизм.
Завідувач господарства	- за незадовільну організацію матеріально - технічного забезпечення (відра, віники, мітли, спецодяг); - за незадовільний контроль санітарного стану в закладі та прилеглий території; - за несвочасне забезпечення ремонту матеріальних цінностей та обладнання.
Помічники вихователів	- за неприйняття заходів по дотриманню чистоти та порядку у групах та на закріпленій території; - за неякісне виконання своїх обов'язків; - за негативні результати перевірок СЕС; - за високу захворюваність дітей групи;

	- за розкрадання продуктів харчування.
Кастелянська	- за несвоєчасний ремонт білизни; - за порушення в обліку м'якого інвентарю та його зберіганні.
Токар	- за неякісне, одноманітне і некалорійне приготування їжі; - за негативні результати перевірок СЕС; - за винесення продуктів харчування; - за використання предметів приготування їжі не за призначенням (ножі, дошки, каструлі).
Машинист з прання та ремонту білизни	- за неякісне використання миючих засобів; - за неякісне прання і прасування білизни.
Сестра медична старша	- за слабкий контроль по дотриманню санітарно-гігієнічного режиму в дошкільному закладі; - за неправильну та несвоєчасну вибірку продуктів; - за порушення строків щеплення дітям; - за не проведення профілактичної роботи по зниженню захворюваності дітей; - за неправильне ведення документації по дошкільному закладу, несвоєчасне подання звітів та документації ;
Сторож	- за незбереження матеріальних цінностей в приміщенні закладу і обладнання на ігрових майданчиках.

Положення є чинним на протязі строку дії колективного договору.

Завідувач ДНЗ

Голова ПК



Мельник А.М.

Токар С.В.

Додаток №17

до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом
Нижньосироватського ДНЗ (ясла-садок) „Золотий ключик”

Положення

про грошову винагороду керівним та педагогічним працівникам
Нижньосироватського дошкільного навчального закладу (ясла-садок)
«Золотий ключик»

за сумлінну працю та зразкове виконання обов'язків

I. Загальні положення.

1.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам дошкільного навчального закладу (ясла-садок) «Золотий ключик» за сумлінну працю та зразкове виконання покладених на них обов'язків (надалі – щорічна грошова винагорода) надається відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», Закону України «Про Державний бюджет України», постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2000 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", частини першої статті 25 Закону України "Про загальну середню освіту", частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України "Про позашкільну освіту" із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 1222 від 19.08.2002, № 1089 від 25.08.2004, № 535 від 11.06.2008, 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 р. № 898 із змінами, внесеними згідно із Постановою КМ № 67 від 08.02.2017.

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 “Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників” із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ.

1.3. Положення про надання щорічної грошової винагороди передбачає порядок матеріального стимулювання педагогічних працівників за зразкове виконання покладених на них обов'язків, творчу активність і ініціативу в їх реалізації, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання, виховання та розвитку особистості, підвищення рейтингу освітніх послуг та іміджу закладу освіти.

1.4. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників Нижньосироватського дошкільного навчального закладу (ясла-садок) «Золотий ключик», крім тих, які працюють за сумісництвом.

Додаток №17

до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом
Нижньосироватського ДНЗ (ясла-садок) „Золотий ключик”

Положення

про грошову винагороду керівним та педагогічним працівникам
Нижньосироватського дошкільного навчального закладу (ясла-садок)
«Золотий ключик»

за сумлінну працю та зразкове виконання обов'язків

I. Загальні положення.

1.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам дошкільного навчального закладу (ясла-садок) «Золотий ключик» за сумлінну працю та зразкове виконання покладених на них обов'язків (надалі – щорічна грошова винагорода) надається відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», Закону України «Про Державний бюджет України», постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2000 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", частини першої статті 25 Закону України "Про загальну середню освіту", частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України "Про позашкільну освіту" із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 1222 від 19.08.2002, № 1089 від 25.08.2004, № 535 від 11.06.2008, 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 р. № 898 із змінами, внесеними згідно із Постановою КМ № 67 від 08.02.2017.

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 “Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників” із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ.

1.3. Положення про надання щорічної грошової винагороди передбачає порядок матеріального стимулювання педагогічних працівників за зразкове виконання покладених на них обов'язків, творчу активність і ініціативу в їх реалізації, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання, виховання та розвитку особистості, підвищення рейтингу освітніх послуг та іміджу закладу освіти.

1.4. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників Нижньосироватського дошкільного навчального закладу (ясла-садок) «Золотий ключик», крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.5. Кошти на щорічну грошову винагороду виділяються в межах загальних коштів, передбачених кошторисом дошкільного навчального закладу (ясла-садок) «Золотий ключик», на оплату праці.

1.6. Положення діє з моменту підписання Сторонами колективного договору та передбачає внесення змін і доповнень в установленому законом порядку.

II. Основні показники для визначення розміру щорічної грошової винагороди

2.1. Керівнику закладу (ясла-садок) «Золотий ключик», грошова винагорода надається за:

- якість і результативність праці, підвищення творчої активності, впровадження нових форм і технологій у навчанні, вихованні та розвитку особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей;

- застосування нестандартних, новаторських форм і методів роботи;

- оновлення і збереження матеріальної бази закладу освіти;

- розробку нових програм, посібників, методичних публікацій, експериментальну наукову роботу;

- підготовку і проведення міських (районних, обласних, всеукраїнських) семінарів, турнірів;

- економне використання енергоресурсів та водопостачання.

2.2. Педагогічним працівникам щорічна грошова винагорода надається за:

- підвищення професійного і загальнокультурного рівня та педагогічної майстерності;

- дотримання академічної доброчесності та забезпечення її дотримання здобувачами освіти в освітньому процесі;

- дотримання педагогічної етики, високий рівень загальної культури, моральних якостей;

- прояву педагогічної ініціативи та результативність в роботі;

- розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проектів, освітніх методик і технологій, насамперед методик компетентнісного навчання;

- досягнення успіху у навчанні, вихованні та розвитку особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей;

- участь у міських, районних, обласних семінарах, конкурсах, оглядах, фестивалях тощо;

- збереження та використання навчально – матеріальної бази та технічних засобів навчання, оформлення кабінетів, виготовлення наочності;
- проведення відкритих занять, заходів тощо та їх ефективність;
- досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до підвищення рейтингу освітніх послуг та іміджу закладу.

III. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Конкретний розмір щорічної грошової винагороди визначається у вигляді фіксованої суми в розмірі до одного посадового окладу відповідно до особистого внеску педагогічного працівника у загальні результати роботи.

3.2. Для визначення розміру щорічної грошової винагороди враховується виконання основних показників, викладених у Розділі II.

3.3. Щорічна грошова винагорода не нараховується педагогічним працівникам, які пропрацювали в закладі освіти один, два місяці, та педагогічним працівникам, які на момент виплати щорічної грошової винагороди звільнились.

3.4. Щорічна грошова винагорода надається у такому порядку:

3.4.1. Керівнику закладу - на підставі наказу начальника Відділу освіти Нижньосироватської сільської ради.

3.4.2. Іншим педагогічним працівникам - на підставі наказу керівника ДНЗ за погодженням з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

3.5. Визначення розміру щорічної грошової винагороди, позбавлення, або зниження її розміру розглядається:

3.5.1. Для керівника - на засіданні адміністрації відділу освіти. Вони не можуть перевищувати одного посадового окладу (ставка заробітної плати) з урахуванням підвищень.

3.5.2. Для інших педагогічних працівників - на спільному засіданні адміністрації та профспілкового комітету закладу. Вони не можуть перевищувати одного посадового окладу (ставка заробітної плати) з урахуванням підвищень.

IV. Порядок зниження розміру щорічної грошової винагороди

4.1. Розмір щорічної грошової винагороди може бути знижений за:

- низький рівень реалізації освітніх програм у відповідності з навчальним планом і графіком освітнього процесу, недотримання прав і свобод учнів та працівників закладу освіти у встановленому законодавством України порядку;

- порушення трудового законодавства, правил пожежної безпеки, охорони праці, санітарно – гігієнічних правил організації освітнього процесу, правил техніки безпеки;

- неналежне виконання посадових обов'язків;

- порушення строків виконання завдань, розгляду скарг, листів, звернень громадян;

- порушення трудової дисципліни, педагогічної етики тощо;

- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

4.2. Педагогічні працівники позбавляються щорічної грошової винагороди:

- за невиконання чи неналежне виконання без поважних причин Статуту і Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних актів, законних розпоряджень органів управління освітою;

- за приховування фактів боулінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу

- за використання будь-яких форм фізичного та психічного насилля, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, а також скоєння іншого аморального вчинку;

- коли до педагогічного працівника застосовано стягнення і воно до моменту преміювання не втратило своєї чинності, або до керівника закладу освіти правовою чи технічною інспекцією праці видано припис в установленому законом порядку;

- у випадку грубого порушення Правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, інших нормативно-правових актів.

- порушення трудового законодавства, правил пожежної безпеки, охорони праці, санітарно – гігієнічних правил організації освітнього процесу, правил технічної безпеки;

- неналежне виконання посадових обов'язків;

- порушення строків виконання завдань, розгляду скарг, листів, звернень громадян;

- порушення трудової дисципліни, педагогічної етики тощо;

- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

4.2. Педагогічні працівники позбавляються щорічної грошової винагороди:

- за невиконання чи неналежне виконання без поважних причин Статуту і Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних актів, законних розпоряджень органів управління освітою;

- за приховування фактів булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу

- за використання будь-яких форм фізичного та психічного насилля, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, а також скоєння іншого аморального вчинку;

- коли до педагогічного працівника застосовано стягнення і воно до моменту преміювання не втратило своєї чинності, або до керівника закладу освіти правовою чи технічною інспекцією праці видано припис в установленому законом порядку;

- у випадку грубого порушення Правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, інших нормативно-правових актів.

Завідувач ДНЗ

Голова ПК



Мельник А.М.

Токар С.В.