

Додаток  
до рішення виконавчого  
комітету селищної ради

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Рішення виконавчого  
комітету селищної ради  
\_\_\_\_\_ 2026 року  
№ \_\_\_\_\_

## **ПОЛОЖЕННЯ**

### **про порядок преміювання директорів закладів освіти Теофіпольської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області**

#### **1. Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання директорів закладів освіти Теофіпольської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області (далі – Положення) розроблено відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законів «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», 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», наказів Міністерства освіти і науки України від 15 квітня 1993 року № 102 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» (із змінами) та від 26 вересня 2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (із змінами), з метою стимулювання сумлінної праці директорів закладів освіти та визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи.

1.2. Положення розроблене з метою посилення матеріального стимулювання працюючих, виходячи з результатів індивідуальної праці та оцінки особистого внеску в загальні результати роботи, підвищення її ефективності та якості.

1.3. Дія цього Положення поширюється на всіх директорів закладів освіти Теофіпольської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області.

1.4. Преміювання директорів здійснюється у відповідності до даного положення, може проводитися щомісячно, щоквартально та за підсумками роботи за рік. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат з урахуванням особистого вкладу працівникам може бути виплачена одноразова премія.

1.5. Премії, які виплачуються директорам, максимальними розмірами не обмежуються. Розміри премії встановлюються кожному конкретному директору та визначаються з урахуванням посадового окладу. Суми виплачених премій підлягають оподаткуванню у відповідності до діючого законодавства і

враховуються при визначенні середнього заробітку для виплати відпускних, призначення пенсій, забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та інших виплат.

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

## **2. Порядок та умови преміювання**

2.1. Преміювання директорів здійснюється у межах коштів на оплату праці, затвердженого кошторисом доходів і видатків місцевого бюджету на поточний рік.

2.2. Підставою для виплати премії директорам закладів освіти є розпорядження селищного голови.

2.3. Конкретні розміри даних виплат встановлюються за поданням начальника відділу освіти, молоді та спорту.

2.4. Преміювання може здійснюватися за результатами роботи за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних дат.

2.5. Розмір премії встановлюється у відсотках до посадового окладу або у фіксованій грошовій сумі в межах фонду оплати праці та виплачується, як правило, у день виплати заробітної плати.

2.6. Директорам, щойно оформленим на роботу, і таким, що відпрацювали неповний місяць у зв'язку з переводом на іншу роботу, виходом на пенсію, призивом до Збройних сил України, звільненням за власним бажанням або скороченням штатів та іншими поважними причинами, премія нараховується за фактично відпрацьованим часом.

2.7. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних документів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;

відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

2.8. Розмір виплати премії директору встановлюється в залежності від особистого внеску у діяльність закладу. Розмір премії не обмежується.

## **3. Виплата премії**

3.1. При визначенні премії директорам закладів освіти враховується: організація роботи працівників закладу, якість і ефективність роботи педагогічного колективу, створення сприятливого мікроклімату в колективі;

стан трудової дисципліни, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримання санітарно-гігієнічних вимог;

систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально - технічної бази;

створення належних умов щодо забезпечення охорони дитинства і праці, життя та здоров'я учнів (вихованців) та працівників;

забезпечення реалізації державної освітньої політики в освітньому процесі;  
 своєчасне і якісне складання звітності;  
 відсутність фінансових порушень;  
 ефективна взаємодія з громадськими організаціями, державними та комунальними закладами, органами місцевого самоврядування;  
 участь у грантових, благодійних та інших програмах щодо залучення незаборонених чинним законодавством джерел фінансування для розвитку закладу;

створення сприятливих умов праці й побуту учасників освітнього процесу.

При преміюванні можуть бути враховані і інші показники роботи, які свідчать про покращення діяльності закладу освіти, а саме:

Для закладів загальної середньої освіти:

результативність участі закладу в освітніх проектах різних рівнів;  
 експериментальна робота закладу;

результативність участі в ЗНО/НМТ, МАН, предметних олімпіадах, конкурсах;

перемоги у творчих конкурсах, спортивних змаганнях;

участь педагогів у конкурсі «Учитель року»;

організація відкритих масових заходів.

Для закладів дошкільної освіти:

співвідношення фактичної наповнюваності груп та списочного складу вихованців;

запровадження інноваційних форм і методів роботи;

організація роботи з батьками та громадськістю;

проведення заходів різних рівнів на базі закладу дошкільної освіти.

Для закладів позашкільної освіти:

збільшення чисельності вихованців закладу;

організація масових заходів;

кількість перемог вихованців закладу у конкурсах різних рівнів;

результативність участі закладу в освітніх проектах різних рівнів;

експериментальна робота закладу;

підвищення кваліфікації педагогічних працівників, участь у семінарах, майстер-класах, семінарах-практикумах, тренінгах.

#### **4. Причини повного або часткового позбавлення премії**

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

невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;

порушення трудової, фінансової дисципліни, правил техніки безпеки, відсутність ініціативи та творчого ставлення до роботи;

невиконання правомірних вказівок начальника відділу освіти, молоді та спорту, відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни;

несвоєчасне подання звітних та інших даних відповідно графіку або вимог органів вищого рівня, органів державної влади та місцевого самоврядування.

4.2. Директори, на яких накладено адміністративне чи дисциплінарне стягнення, позбавляються премії у повному розмірі.

4.3. Позбавлення директорів премії або зменшення її розміру може проводитися тільки за той розрахунковий період, у якому було допущено порушення.

## **5. Джерела преміювання**

5.1. Премія директорам виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також скеровуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, що утворюється протягом року. 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.

**Заступник селищного голови**

**Валентина БАБАК**