



Статтею 97 Кодексу законів про працю України визначено, що форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних виплат встановлюються самостійно установами, закладами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональними) угодами.

□ □ □ Крок 1. Передбачаємо порядок преміювання у колективному договорі.

Відповідно до пп. 3 та 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 № 102, установа і закладам освіти надано право передбачати у кошторисах установ і закладів витрати на преміювання, а також на стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства, у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

Премії працівникам здійснюються у відповідності з положенням про преміювання, які затверджуються керівниками установ за погодженням з профспілковими комітетами.

Крок 2. Розробляємо положення про преміювання працівників.

Положення про преміювання працівників розробляється адміністрацією навчальних закладів освіти та погоджується з профспілковим комітетом. Наявність положення про преміювання працівників в кожному навчальному закладі є обов'язковою умовою

використання преміювальних коштів (п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 № 102).

Основними показниками для преміювання працівників можуть бути такі:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- якість та результативність роботи;
- безумовне виконання Правил внутрішнього розпорядку навчального закладу, Статуту навчального закладу, колективного договору та наказів керівника;
- виконавська дисципліна;
- відсутність обґрунтованих зауважень;
- ініціативність та результативність у роботі;
- досягнення в роботі, які призвели до зростання рейтингу навчального закладу на міському, районному (обласному) рівні;

Положення про преміювання може містити такі розділи:

- Загальні положення ;

- Умови виплати;
- Розмір і порядок виплати;

Крок 3. Визначаємо порядок виплати премії .

Премія виплачується у межах фонду оплати праці.

Розмір премії визначають, як правило, у відсотковому відношенні до посадового окладу(тарифної ставки) за окремими категоріями працівників.

В положенні про преміювання варто визначити порядок виплати премії працівникам, які у звітному місяці (кварталі, році) припустилися порушень виконавської дисципліни тощо. Таким працівникам премію можна не нараховувати, або зменшити її розмір на певний відсоток.

Крок 4. Ознайомлюємо колектив з порядком преміювання.

З метою забезпечення гласності після затвердження керівником навчального закладу положення про преміювання з його змістом обов'язково ознайомлюють усіх працівників навчального закладу.

Крок 5. Видаємо наказ про преміювання.

Підставою для виплати премій є наказ керівника навчального закладу. Такий наказ погоджується із виборним органом первинної профспілкової організації.