



УКРАЇНА
ГОРОДНЯНСЬКА МІСЬКА РАДА
Р І Ш Е Н Н Я
(чотирнадцята (32) сесія сьомого скликання)

від 23 травня 2019 року
м. Городня

**Про затвердження Положення про
преміювання працівників
Комунальної установи
«Інклюзивно-ресурсний центр»
Городнянської міської ради**

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №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», Постанови Кабінету міністрів України від 22.08.2005 №790 «Про внесення змін та визначення такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»; пп. 3, 53 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102; Положення про інклюзивно-ресурсний центр, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України №545 від 12.07.2017 та Статуту Комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Городнянської міської ради, затвердженого рішенням тринадцятої (31) сесії 7 скликання від 07.03.2019 року, керуючись ст. 25, 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Городнянська міська рада

в и р і ш и л а:

1. Затвердити Положення про преміювання працівників Комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Городнянської міської ради, що додається.
2. Контроль за виконанням даного рішення покласти на постійну комісію з питань бюджету, планування, фінансів та соціально-економічного розвитку.

Міський голова

А.І. Богдан

Додаток до рішення чотирнадцятої (32)
сесії сьомого скликання
Городнянської міської ради
від 23 травня 2019 року
«Про затвердження
Положення про преміювання
працівників Комунальної установи
«Інклюзивно-ресурсний центр»
Городнянської міської ради»

ПОЛОЖЕННЯ **про преміювання працівників Комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Городнянської міської ради**

Положення про порядок преміювання (далі – Положення) працівників Комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Городнянської міської ради (далі – Центр) розроблено на підставі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», 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» із внесеними змінами, Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом міністерства освіти України від 15.04.1993 року № 102, яка з 1 вересня 2005 року застосовується в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2006 року № 557, Постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 року № 1037.

1. Загальні положення:

1.1. Це Положення визначає умови та порядок преміювання працівників Центру з метою матеріального заохочення на поліпшення якості та ефективності роботи, враховуючи різні рівні складності, відповідальності та умови виконуваної роботи, кваліфікації працівників на виконання вимог постанови КМУ від 28.12.2016р. № 1037 проводити диференціацію заробітної плати шляхом встановлення премії в підвищеному розмірі.

1.2. Дане положення є складовою частиною чинної системи оплати праці у Центрі.

1.3. Преміювання працівників Центру проводиться відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи.

1.4. Премія директору Центру встановлюється начальником відділу освіти Городнянської міської ради та здійснюється на підставі наказу по відділу освіти.

1.5. Премія працівникам Центру встановлюється директором КУ «ІРЦ» Городнянської міської ради та здійснюється на підставі наказу по Центру.

1.6. Премії встановлюються на посадовий оклад з урахуванням підвищень.

1.7. Премія визначається в абсолютному розмірі, або процентному відношенні до заробітної плати.

1.8. Розмір премії не обмежується максимальними розмірами.

1.9. Інформація про преміювання доводиться трудовому колективу Центру в семиденний термін.

1.10. Розгляд спорів стосовно преміювання розглядається в триденний термін.

1.11. Здійснює облік за використанням коштів для преміювання працівників Централізована бухгалтерія відділу освіти Городнянської міської ради.

2. Основні показники при нарахуванні та визначенні розміру премії:

2.1. При нарахуванні премії враховується:

- якісне своєчасне, і в повному обсязі виконання працівниками Центру посадових обов'язків;
- професійна сумлінна праця, якість роботи;
- особистий внесок в виконання планів та заходів Центру;
- рівень виконавчої, трудової дисципліни, ініціативність у роботі;
- виконання роботи не передбаченої посадовими обов'язками, виконання додаткового обсягу завдань;
- стабільна, багаторічна праця;
- організація чіткої роботи працівників Центру, створення сприятливого мікроклімату в колективі;
- систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально-технічної бази Центру;
- створення належних умов забезпечення охорони життя та здоров'я працівників Центру;
- організація та проведення освітнього процесу відповідно до вимог законодавства;

- забезпечення чіткого та своєчасного виконання наказів начальника відділу освіти, директора Центру, рішень міської ради;
 - забезпечення постійного контролю за ефективним та раціональним використанням енергоносіїв;
 - дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку;
 - забезпечення організації роботи щодо обліку та збереження матеріальних цінностей;
 - 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;
- Преміювання також здійснюється до професійних свят, святкових та ювілейних дат, установлених Указом Президента України.

3. Порядок визначення фонду преміювання:

3.1. Преміювання може здійснюватись за результатами праці за місяць, квартал, півріччя, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних дат.

3.2. На виплату премій спрямовуються кошти, створені за рахунок преміального фонду та за рахунок економії фонду оплати праці, яка визначається як різниця між затвердженими плановими кошторисними призначеннями по фонду оплати праці (зі змінами відповідно законодавства) та сумою фактичних видатків фонду оплати праці за відповідний період.

3.3. Видатки на преміювання плануються та здійснюються в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків Центру на відповідний рік.

3.4. Конкретний розмір премії працівників визначається у процентному відношенні до заробітної плати, або у вигляді фіксованої суми відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

4. Перелік показників при наявності яких розмір нарахованої премії може бути зменшено або повністю позбавлено:

- неналежне виконання обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;

- порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, регламенту щодо організації використання робочого часу та режиму роботи, прогули;
- порушення строків виконання завдань;
- наявність випадків неналежного контролю за зберігання матеріальних цінностей.

4.1. Працівники, які отримали догану, перевищили свої повноваження, здійснили прогул, перебували на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнилися на роботу без поважних причин або скоїли інший вчинок позбавляються премії повністю.

4.2 За періоди відпусток (основної, додаткової та інших, передбачених законодавством), тимчасової непрацездатності та інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться з розрахунку середньої заробітної плати, місячна премія нараховується пропорційно відпрацьованому часу, святкова премія виплачується в повному розмірі незалежно від кількості відпрацьованих днів в місяці виплати премії.

5. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення премії до працівників не застосовується (ст. 151 КЗпПУ).