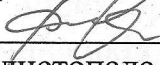


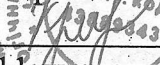

ПОГОДЖУЮ

Голова профспілкової організації
Міського центру професійного
розвитку педагогічних працівників
Ніжинської міської ради
Чернігівської області

 Л.І.Іващенко
11 листопада 2020 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Міського центру
професійного розвитку педагогічних
працівників
Ніжинської міської ради
Чернігівської області

 І.О. Кривенко
11 листопада 2020 року
М.П. 

ПОЛОЖЕННЯ

**про преміювання та виплату матеріальної допомоги працівникам
Міського центру професійного розвитку
педагогічних працівників Ніжинської міської ради
Чернігівської області**

Ніжин 2020

I. Загальні положення

1.1. Це Положення про преміювання та виплату матеріальної допомоги працівникам Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників Ніжинської міської Чернігівської області (далі – Положення) розроблене відповідно до норм Кодексу законів про працю України, Законів України «Про Державний бюджет», «Про оплату праці», інших законів України, постанов Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади та інших органів» зі змінами, від 30.08.2002 р. № 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» зі змінами, наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Статуту Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників Ніжинської міської Чернігівської області (далі – Міського центру), Колективного договору між адміністрацією Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників Ніжинської міської Чернігівської області і трудовим колективом Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників Ніжинської міської Чернігівської області (далі – Колективного договору), інших нормативно-правових актів та визначає порядок і розміри виплати премій за підсумками роботи працівників Міського центру.

1.2. Положення є невід'ємним додатком до Колективного договору, набуває чинності одночасно з набранням чинності Колективним договором.

1.3. Питання, не врегульовані цим Положенням, врегульовуються нормами чинного законодавства України та умовами Колективного договору.

1.4. Дія цього Положення поширюється на всі категорії працівників Міського центру.

1.5. Преміювання є заходами заохочення, що запроваджені адміністрацією з метою матеріального стимулювання висококваліфікованої та ініціативної праці, підвищення її ефективності та якості, особистої зацікавленості виконавців у результатах роботи, посилення персональної відповідальності за доручену ділянку роботи, забезпечення високого рівня трудової дисципліни та здійснюються у межах видатків на оплату праці персоналу Міського центру, встановлених кошторисом.

1.6. Відповідно до підпункту в) пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298, підпункту 5) пункту 4 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 працівникам Міського центру можуть бути виплачені грошові премії.

1.7. За сумлінну працю, зразкове виконання службових (посадових) обов'язків, значні досягнення в роботі та особистий вагомий вклад в її загальні результати, з нагоди державних свят, ювілейних (визначних) дат та

професійного свята – Дня працівників освіти України, на підставі відповідного наказу директора Міського центру (особи, яка здійснює його повноваження), працівникам можуть бути виплачені разові грошові премії у розмірі, що не перевищує одного посадового окладу працівника, який преміюється.

1.8. Премії встановлюються на підставі наказу директора Міського центру щомісячно.

1.9. Преміальні виплати працівникам Міського центру нараховуються та виплачуються виключно за основним місцем їх роботи.

1.10. Преміювання прибиральника службових приміщень здійснюється директором Міського центру (особою, яка здійснює його повноваження) шляхом видання відповідного наказу у разі наявної економії фонду оплати праці за погодженням голови ППО.

1.11. Джерелом виплат премій, матеріальної допомоги є кошти місцевого бюджету, передбачені для оплати праці працівників кошторисом Міського центру на поточний бюджетний рік, в тому числі економія фонду оплати праці.

II. Розміри та порядок виплати премій

2.1. Фонд преміювання утворюється у розмірі не менше 25 відсотків місячного фонду оплати праці працівників Міського центру (за посадовими окладами з урахуванням усіх надбавок і доплат) та економії фонду оплати праці.

2.2. Виплата премій здійснюється за умови забезпечення у повному обсязі бюджетними коштами обов'язкових виплат із заробітної плати працівникам, інших соціальних виплат та видатків на проведення розрахунків за комунальні послуги та енергоносії.

2.3. Розрахунок місячного фонду преміювання працівників здійснюється уповноваженими особами централізованої бухгалтерії Управління освіти Ніжинської міської ради Чернігівської області (далі – Управління освіти) та подається головному бухгалтеру централізованої бухгалтерії Управління освіти для визначення розміру преміювання працівників Міського центру – у відсотках до їх тарифної ставки (місячного окладу) з урахуванням усіх надбавок і доплат; для внесення пропозицій щодо зменшення розміру премій конкретним працівникам, які допустили порушення трудової, службової дисципліни або неналежно виконували службові обов'язки протягом періоду, за який здійснюється нарахування премії та погодженням голови ППО.

2.4. Під час визначення розміру премії враховуються такі показники:

- виконання працівником затверджених на відповідний період планів роботи Міського центру;
- виконання працівником у звітному періоді посадових обов'язків, зазначених у його посадовій інструкції та дотримання ним правил внутрішнього трудового розпорядку та правил етики поведінки;
- стан дотримання норм чинного законодавства України;
- трудова дисципліна;
- виконавська дисципліна;

- внесення особистого вкладу працівника в загальні результати роботи Міського центру;
- результати атестації;
- наявність/відсутність діючого у період нарахування премії у працівника дисциплінарного стягнення – «догани»;
- результати комплексних та цільових перевірок службової діяльності Міського центру уповноваженими органами чи особами.

2.5. Нарахування премії, зменшення її розміру або її невиплата залежить від фактичного стану виконання показників, визначених пунктом 2.4. цього Положення.

2.6. Працівникам, які звільнилися з роботи протягом місяця, за який проводиться преміювання, премії не нараховуються та не виплачуються, за винятком тих працівників, які призначені на інші посади в Міському центрі у порядку переведення, або звільнилися з роботи у зв'язку з виходом на пенсію.

2.7. Виплата разових премій працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків, виконання особливо важливої роботи та інші досягнення в роботі, з нагоди державних свят, ювілейних (визначних) дат, з нагоди професійного свята – Дня працівника освіти України здійснюється на підставі наказів директора Міського центру (особи, яка здійснює його повноваження).

2.8. Нарахування та виплати премій, зазначених у пункті 2.7. цього Положення, проводяться у розмірах, визначених наказом директора Міського центру (але не більше ніж один посадовий оклад працівника, який преміюється), в межах асигнувань на оплату праці, затверджених в кошторисі на утримання органу (установи) незалежно від фактично відпрацьованого таким працівником часу.

2.9. У разі притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, протягом періоду дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення у вигляді премій, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань до таких працівників не застосовуються, разова грошова премія працівникам централізованої бухгалтерії не нараховується та не виплачується.

2.10. Працівникам, які тимчасово, на умовах контракту, виконують обов'язки за посадами в Міському центрі, премії та матеріальна допомога для оздоровлення нараховуються та виплачуються у порядку та на умовах, визначених відповідними контрактами, які укладаються з такими працівниками на підставі відповідного наказу директора Міського центру (особи, яка здійснює його повноваження).

2.11. Посадовим особам, призначеним на тимчасово вакантні посади, в тому числі, за строковими трудовими договорами – контрактами премії виплачуються на загальних підставах, визначених законом та цим Положенням.

2.12. Зменшення розміру або невиплата премії конкретному працівникові оформляється відповідним наказом директора Міського центру (особи, яка здійснює його повноваження) за наявності належних підстав, визначених законом та цим Положенням.

2.13. Премія за розрахунковий період, у якому до працівника застосовано заходи дисциплінарного стягнення, працівникові не нараховується та не виплачується.

III. Прикінцеві положення

3.1. Це Положення є додатком до «Колективного договору між адміністрацією Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників Ніжинської міської ради Чернігівської області і трудовим колективом Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників Ніжинської міської ради Чернігівської області» та є невід'ємною частиною Колективного договору.

3.2. Внесення змін та доповнень до цього Положення не можливе без внесення відповідних змін та доповнень до Колективного договору на підставах та в порядку, передбаченому чинним законодавством України та умовами Колективного договору з обов'язковою подальшою реєстрацією таких змін і доповнень в Управлінні соціального захисту населення Ніжинської міської ради Чернігівської області.

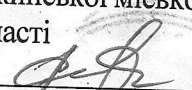
КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям

№ з/п.	Найменування заходів і робіт	Ефективність заходів	Строк виконання	Відповідальні особи
1.	Реконструкція системи природного і штучного освітлення для досягнення нормативних вимог	Поліпшення умов праці, дотримання санітарно-гігієнічних вимог	Протягом дії договору	Керівник
2.	Впровадження устаткування та пристроїв для забезпечення безпечної напруги до 12 В. Реалізація заходів, спрямованих на захист працівників від ураження електричним струмом	Забезпечення електротехнічної безпеки	Протягом дії договору	Керівник
3.	Забезпечення Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників медичною аптечкою	Забезпечення охорони здоров'я	Протягом дії договору	Керівник
4.	Перезарядка вогнегасника	Поліпшення стану пожежної безпеки	Липень-серпень	Керівник
5.	Організація і проведення лекцій, семінарів, навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці	Підвищення кваліфікації	Протягом дії договору	Керівник

Від трудового колективу:

Голова профспілкової організації Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників
Ніжинської міської ради Чернігівської області

 Л.І.Івашенко
11 листопада 2020 року

Від адміністрації:

Директор Міського центру професійного розвитку педагогічних працівників
Ніжинської міської ради
Чернігівської області

 І.О.Кривенко
11 листопада 2020 року
М.П. 