

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунальної установи  
«Центр професійного розвитку  
педагогічних працівників  
Гайсинської міської ради»



Віталій Сич

ПОГОДЖУЮ

Профінансатор комунальної  
установи «Центр професійного  
розвитку педагогічних  
працівників Гайсинської МР»



Вікторія Ревкач

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників**  
**комунальної установи «Центр професійного розвитку**  
**педагогічних працівників Гайсинської міської ради»**  
**(нова редакція)**

**І. Загальні положення**

1.1. Це Положення розроблене та вводиться в дію на підставі положень КЗпП України, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року № 108/95-ВР, постанови Кабінету Міністрів України 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» з метою стимулювання сумлінної праці працівників КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Гайсинської міської ради» і визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи.

1.2. Преміювання працівників установи проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні кінцевого результату та посилення персональної відповідальності працівників за доручену роботу або поставлені завдання.

1.3. У комунальній установі «Центр професійного розвитку педагогічних працівників можуть виплачуватись такі види премій:

- премія за результатами роботи за квартал, рік;
- місячна премія;
- премія до професійних та загальнодержавних свят;
- премія за виконання важливих завдань;
- одноразові премії, не пов'язані з результатами праці (премії до ювілейних та святкових дат).

1.4. Це положення поширюється на директора та всіх працівників КУ «ЦПРПП ГМР» включаючи тих, які працюють за сумісництвом.

1.5. Встановлення премій працівникам комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Гайсинської міської ради» проводиться особисто керівником установи відповідно до цього Положення, шляхом видання відповідного наказу. Преміювання може здійснюватись за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних і урочистих дат.

1.6. Преміювання керівника КУ «ЦПРПП ГМР» здійснюється з урахуванням умов укладеного контракту, на підставі наказу відділу освіти Гайсинської міської ради на підставі подання профорганізатора первинної профспілкової організації. Преміювання може здійснюватись за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних і урочистих дат.

1.7. Премія може надаватися профорганізатору первинної профспілкової організації КУ «ЦПРПП ГМР» за активну й сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників закладу (п.10.2.3 галузевої угоди)

1.8. Преміювання проводиться в межах наявних коштів на оплату праці, передбачених у кошторисі установи, економії фонду оплати праці, відповідно до вимог чинного законодавства. Облік і контроль за використанням коштів для преміювання працівників здійснює бухгалтер КУ «ЦПРПП ГМР»

## **II. Порядок і умови преміювання**

2.1. Преміювання будь-кого з працівників комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Гайсинської міської ради» здійснюється на підставі всебічного аналізу виконання ними основних обов'язків, а саме:

2.1.1. Виконання основних показників роботи установи та особистий вклад у загальні результати роботи;

2.1.2. Відсутність порушень чинного законодавства;

2.1.3. Бездоганне і вчасне виконання розпорядчих документів, завдань і доручень керівника;

2.1.4. Постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації.

2.2. Премія нараховується виключно за результатами роботи, виконання посадових обов'язків, рівня трудової діяльності та виконавської дисципліни.

2.3. Премія нараховується у відсотках до посадового окладу, або у сталій сумі.

2.4. За періоди відпусток (основної, додаткової та інших, передбачених законодавством), тимчасової непрацездатності, а також в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться з розрахунку середньої заробітної плати премія нараховується за фактично відпрацьований час.

2.5. Премія не нараховується :

2.5.1. Працівнику, який звільнився з роботи в місяці, за який проводиться преміювання. Винятком є працівники, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я. Таким чином працівникам преміювання здійснюється за фактично відпрацьований час.

2.5.2. У разі застосування до працівника дисциплінарного стягнення, або заходу дисциплінарного впливу преміювання не проводиться за місяць або квартал, коли таке стягнення було застосовано, якщо інше не зазначено у відповідному наказі.

2.6. Показники зниження або позбавлення премії працівнику КУ «ЦПРПП ГМР»:

- невиконання в строк наказів, завдань та доручень керівника;
- невиконання в строк затвердженого плану роботи установи;
- порушення строків розгляду документів;
- порушення, за яке накладено дисциплінарне стягнення;
- не виконання основних завдань та функцій установи.

2.7. Показники додаткового збільшення розміру премії:

- виконання додаткових завдань;
- ініціативність, творчий підхід у роботі;
- удосконалення стилю й методів роботи.

2.8. Премії, які виплачуються працівникам КУ «ЦПРПП ГМР» максимальним розміром не обмежуються

2.9. Бухгалтеру КУ «ЦПРПП ГМР» встановлюється помісячне преміювання за наявності коштів передбачених кошторисом та за рахунок економії коштів за такі показники в роботі:

- своєчасне і якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень, ефективне використання коштів;

- систематичне оприлюднення планів закупівель, заключених договорів;
- забезпечення кваліфікованого ведення бухгалтерського та податкового обліку, відповідно до чинного законодавства, складання і подання звітності в установлені строки відповідним органам;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці;
- правильне використання фонду заробітної плати, установлення посадових окладів, суворе дотримання штатної і фінансової дисципліни, своєчасне проведення нарахувань і перерахунків із заробітної плати;
- збереження бухгалтерської документації, оформлення і передача її в установленому порядку в архів.

### **III. Джерела преміювання**

3.1. Премія працівникам виплачується за рахунок асигнувань, передбачених в кошторисі. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати. Розмір економії із заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за КЕКВ 2111 (з урахування змін, проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат.

### **IV. Прикінцеві положення**

4.1. Дане положення може бути доповнено, або змінено відповідно до умов Колективного договору за згодою профорганізатора первинної профспілкової організації.

4.2. Спори щодо визначення розміру, нарахування і виплати премій розглядаються та вирішуються у встановленому законом порядку.

ЗАТВЕРДЖУЮ

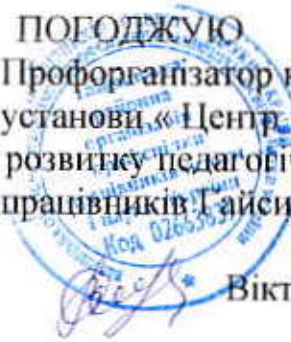
Директор комунальної установи  
«Центр професійного розвитку  
педагогічних працівників  
Гайсинської міської ради»



Віталій Сич

ПОГОДЖУЮ

Профінансатор комунальної  
установи «Центр професійного  
розвитку педагогічних  
працівників Гайсинської МР»



Вікторія Ревкач

**Склад робочої комісії  
з контролю та виконання колективного договору  
(нова редакція)**

Від адміністрації КУ «ЦПРПП ГМР»:

Антоніна Пузир - бухгалтер

Від колективу КУ «ЦПРПП ГМР» :

Марія Діхтяр - консультант

Віталій Сич

*[Handwritten signature]*

Директор КУ «ЦПРП ГМР»



та прошто *S. (11.02.2016)* аркшід

В даній справі проанумеровано