



УКРАЇНА

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСНА РАДА

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

Івано-Франківський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій

НАКАЗ

від 03 січня 2018 року

№02-К

м. Івано-Франківськ

Про Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам

З метою стимулювання працівників центру до сумлінного та якісного виконання своїх посадових обов'язків, належного дотримання виконавської та трудової дисципліни, творчого підходу до вирішення поставлених завдань, впровадження ними в роботу центру передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання, підвищення результатів індивідуальної та колективної праці,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам центру на 2018 рік (додається).
2. Головному бухгалтерові центру Л. Білецькій забезпечити з 1 січня 2018 року виплату премій та матеріальних допомог працівникам відповідно до цього Положення.
3. Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам центру на 2017 рік, затверджене наказом від 13 січня 2017 року №03, вважати таким, що втратило чинність з 01 січня 2018 року.

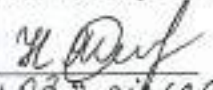
Директор центру

Богдан Волошинський

З наказом ознайомлені:

ПОГОДЖЕНО

Профорганізатор профспілкової організації Івано-Франківського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій


"03" січня 2018 р. Я. Надворняк

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом Івано-Франківського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій

від 03 січня 2018 року № 02-К

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам Івано-Франківського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій на 2017 рік

1. Загальні положення

1.1. Положення розроблено відповідно до статті 98 КЗпП України, законів України "Про оплату праці", «Про освіту», «Про вищу освіту», постанов Кабінету Міністрів України "Про оплату праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" від 30.08.2002 р. №1298 (зі змінами і доповненнями), наказу Міністерства освіти і науки України "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ" від 26.09.2005 р. №557 (зі змінами).

1.2. Положення запроваджується з метою стимулювання зацікавленості педагогічних та інших працівників центру у сумлінному та якісному виконанні ними своїх посадових обов'язків, підвищенні результатів індивідуальної та колективної праці, виходячи з їх ролі у діяльності центру, ініціативному й творчому підході до вирішення поставлених завдань відповідно до кваліфікаційно-професійного досвіду та забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

1.3. Положення про преміювання передбачає порядок виплати премій працівникам центру, механізми розрахунку розміру матеріального стимулювання, визначення критеріїв преміювання та джерел фінансування.

1.4. Норми цього Положення реалізуються центром тільки в межах наявних коштів на оплату праці, не допускаючи при цьому утворення кредиторської заборгованості.

1.5. Зміни та доповнення до Положення вносяться наказом центру у встановленому порядку в разі відповідних змін у законодавстві, що суттєво впливають на його реалізацію.

2. Порядок утворення фонду преміювання

2.1. Фонд преміювання на 2017 рік утворюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.02 р. №1298 "Про оплату праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери"(зі змінами і доповненнями), куди спрямовані:

- кошти у розмірі до 25 відсотків річного фонду заробітної плати працівників центру;
- кошти спеціального фонду;

- кошти економії фонду оплати праці по загальному фонду, в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на відповідний рік для всіх працівників центру.

2.2. Видатки на преміювання передбачаються у кошторисі центру.

2.3. Премії працівникам центру також можуть надаватися за рахунок коштів спеціального фонду центру.

2.4. Контроль за використанням коштів фонду преміювання працівників здійснює головний бухгалтер центру.

3. Основні показники (критерії) для преміювання

3.1. За результатами роботи премії працівникам центру надаються, враховуючи такі показники (критерії):

- бездоганне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи;
- рівень складності виконуваних робіт та функцій;
- виконання заходів, передбачених планами роботи центру;
- виконавська та трудова дисципліна;
- своєчасність та якість підготовки довідкових та аналітичних матеріалів про роботу центру, проектів нормативних актів, листів, підготовка звітів;
- ініціативність та творча активність у діяльності та результативність у роботі;
- висока якість і продуктивність праці (обсяг виконуваних завдань за певний період);
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;
- виконання робіт у складі робочих та інших груп;
- виконання особливо важливих робіт та завдань;
- технічне забезпечення і проведення наукових конференцій, семінарів та інших комунікативних заходів;
- розробка навчальних посібників, навчально-методичних, довідково-інформаційних, наукових та інших видань і підготовку їх до друку (тиражування);
- належне виконання науково-пошукових робіт, публікації у наукових виданнях з питань професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- впровадження у навчальний процес і діяльність центру сучасних методів навчання, виконання методичних розробок;
- педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду;
- досягнення у навчальній роботі з підвищення кваліфікації кадрів, управлінській та господарській діяльності;
- якісна і своєчасна розробка програм підвищення кваліфікації, навчально-методичних комплексів та матеріалів;
- інші показники роботи, визначені Правилами внутрішнього трудового розпорядку та Колективним договором.

4. Порядок преміювання

4.1. Преміювання працівників центру здійснюється за підсумками роботи за певний період, як правило – за місяць, відповідно до їх внеску в загальні результати роботи за встановленими центром показниками (критеріями) роботи.

Преміювання може бути також здійснено за квартал, рік, а також до державних і професійних свят, ювілейних дат.

4.2. Премія працівникам центру нараховується за час, фактично відпрацьований у періоді, за який нараховується премія. Працівникам, які звільнилися з роботи до закінчення цього періоду, премія не виплачується, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнені за станом здоров'я або згідно з п. 1 частини першої ст.40 КЗпП України, чи перейшли в порядку переведення на іншу роботу (посаду).

4.3. Премії нараховуються у відсотках до посадового окладу з урахуванням усіх видів надбавок та доплат, встановлених працівнику, відповідно до його особистого внеску в загальні результати роботи або встановлюються в конкретному розмірі.

Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються.

4.4. Премії не виплачують працівникам за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації, в тому числі за кордоном, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством за працівником зберігається середня заробітна плата.

4.5. З нагоди державних і професійних свят, ювілейних дат, а також за виконання окремих особливо важливих завдань працівникам може бути виплачено одноразову премію за рахунок економії фонду оплати праці. Максимальний розмір одноразової премії працівника не повинен перевищувати розміру його посадового окладу.

4.6. Преміювання працівників центру проводиться відповідно до цього Положення наказом центру. Підготовку проекту наказу про преміювання працівників центру здійснює головний бухгалтер центру. В разі відсутності директора (відпустка, відрадження, перебування на лікарняному) наказ про преміювання працівників центру підписує заступник директора із навчально-методичної роботи. Премія заступнику директора із навчально-методичної роботи в цьому випадку встановлюється у розмірі середнього відсотка по колективу.

4.7. У випадку грубого порушення трудової дисципліни, систематичного порушення правил внутрішнього розпорядку заходи матеріального стимулювання до працівника не застосовуються.

4.8. Працівникам, на яких накладено дисциплінарне стягнення, премія не виплачується протягом строку дії дисциплінарного стягнення.

4.9. Преміювання директора центру здійснюється у розмірі середнього відсотка по колективу за погодженням органу управління вищого рівня.

4.10. Кошти економії загального фонду оплати праці всіх працівників, які утворилися на кінець року, можуть спрямовуватися на преміювання працівників за підсумками роботи за рік.

5. Розміри преміювання

5.1. Загальний розрахунковий розмір премій, що нараховуються працівникам центру, розраховується виходячи з фонду преміювання, що утворився за поточний місяць, та визначається у відсотках до заробітної плати за місяць або встановлюється в конкретному розмірі.

5.2. Розрахунковий розмір премії кожному працівнику з фонду преміювання визначається шляхом множення суми нарахованої йому заробітної плати з урахуванням надбавок та доплат, встановлених відповідно до законодавства України, за фактично відпрацьований час у даному місяці, на коефіцієнт співвідношення визначеної загальної суми місячного фонду преміювання до нарахованої загальної суми заробітної плати штатним працівникам центру за фактично відпрацьований час.

5.3. Показником, що дає право працівнику на отримання премії у загальному розрахунковому розмірі, є сумлінне та якісне виконання посадових обов'язків, відсутність порушень трудової й виконавської дисципліни.

5.4. За наявності підстав розмір премії окремим працівникам, визначений відповідно до пункту 5.2 цього Положення, керівником може бути зменшений або збільшений від загального розрахункового з урахуванням особистого вкладу працівника у загальні результати роботи.

5.5. Премія працівникам центру виплачується у розмірі меншому від розрахункового у таких випадках:

- разового порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- невиконання в повному обсязі планових та позапланових завдань, недостатнього організаційного забезпечення проведення заходів;
- виконання доручень керівництва центру з окремими недоліками;
- недостатньої сумлінності у додержанні працівником фінансово-бюджетної дисципліни;
- наявності недоліків у підготовці довідкових та аналітичних матеріалів;
- наявності зауважень за результатами внутрішнього (зовнішнього) моніторингу, аудиту, перевірки в центрі (наявність невідповідностей та критичних невідповідностей).

5.6. Зменшення розрахункового розміру премії працівникам може проводитись тільки за той період, у якому було допущено недоліки в роботі.

5.7. У випадку грубого порушення трудової дисципліни, систематичного порушення правил внутрішнього розпорядку заходи матеріального стимулювання до працівника не застосовуються.

5.8. Підставами для збільшення розрахункового розміру премії працівнику є:

- якісне виконання особливо важливих, складних та додаткових службових доручень;
- ініціативне виконання творчих науково-методичних розробок;
- значний особистий внесок у перевищення планових показників навчальної, науково-методичної і видавничої роботи центру;
- забезпечення диференціації заробітної плати працівників центру.

5.9. Зміна розміру премії працівникам центру здійснюється за рахунок перерозподілу її розрахункового розміру в межах загального місячного фонду преміювання.

5.10. Конкретні розміри премії працівників визначаються керівництвом центру з урахуванням особистого внеску працівника в загальні результати роботи.

5.11. Премію працівники одержують у тому ж порядку, що й заробітну плату. Премія виплачується не пізніше терміну виплати заробітної плати за місяць.

6. Матеріальна допомога

6.1. Допомога на оздоровлення працівникам центру надається у розмірі посадового окладу, визначеного відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298, на час надання допомоги.

6.2. Виплата допомоги на оздоровлення працівникам центру здійснюється при наданні щорічної основної відпустки або її частини за заявою працівника.

6.3. Кошти на надання матеріальної допомоги формуються у розмірі, визначеному у пункті 6.1 цього Положення, у межах встановленого фонду оплати праці.

6.4. Педагогічним працівникам центру відповідно до п.5 ст.57 Закону України «Про освіту» може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, яка виплачується за заявою працівника за рахунок власних коштів центру (коштів на спеціальному рахунку) у розмірі, що не перевищує посадового окладу, визначеного відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298, на час надання допомоги.

6.5. Матеріальні допомоги працівникам центру надаються відповідно до цього Положення наказом центру, а директору - за розпорядженням обласної державної адміністрації.