Додаток
до рішення п’ятнадцятої сесії
Козелецької селищної ради
восьмого скликання
від 27 квітня 2018 року
№ 19-15/VIII

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників Козелецької дитячо-юнацької спортивної школи Козелецької селищної ради

Положення про порядок преміювання (далі – Положення) працівників Козелецької дитячо-юнацької спортивної школи Козелецької селищної ради (далі – Заклад) розроблено на підставі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2006р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» і Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. № 102, яка з 1 вересня 2005р. застосовується в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2006р. № 557, 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»

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає умови та порядок преміювання працівників Закладу з метою матеріального заохочення на поліпшення якості та ефективності роботи, посилення виконавчої, трудової дисципліни та відповідальності за доручену роботу.
1.2. Дане Положення є складовою частиною чинної системи оплати праці в Закладі.
1.3. Дія Положення поширюється на працівників Закладу, а також на працівників, які працюють в Закладі на умовах сумісництва та тих же умовах, як і на працівників за основним місцем роботи.
1.4. Преміювання працівників Закладу проводиться відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи.
1.5. Преміювання працівників здійснюється на підставі наказу по Закладу, погодженого з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Закладу.
1.6. Премія встановлюється директором Закладу за погодженням з профкомом первинної профспілкової організації Закладу.

1.7. Премії нараховуються за фактично відпрацьований робочий час у межах наявного фонду преміювання та економії фонду оплати праці.

1.8. Премії не нараховуються за період знаходження працівника у відпустках всіх видів, передбачених чинним законодавством, тимчасової непрацездатності, підтвердженої лікарняним листком або довідкою відповідної лікувальної установи.

1.9. Премії виплачуються в грошовій формі у відсотках до посадового окладу конкретного працівника або в грошовому вимірі.

1.10. Інформація про преміювання доводиться трудовому колективу Закладу в семиденний термін.

1.11. Розгляд спорів стосовно преміювання розглядається в триденний термін.

2. Порядок визначення фонду преміювання

2.1. 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 до законодавства) та сумою фактичних видатків фонду оплати праці за відповідний період.
2.2. Видатки на преміювання плануються та здійснюються в межах асигнувань на оплату праці, затверджених в кошторисі Закладу на відповідний рік.

3. Показники матеріального стимулювання при нарахуванні та визначенні розміру премії

3.1. При нарахуванні премії враховується:
- якісне, своєчасне, і в повному обсязі виконання працівниками Закладу посадових (робочих) інструкцій;
- особистий внесок в виконання планів та заходів Закладу;
- рівень виконавчої, трудової дисципліни;
- своєчасне і якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень;
- складність і напруженість в роботі;
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт.

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

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

- неналежне виконання обов’язків, передбачених посадовою (робочою) інструкцією;
- порушення техніки безпеки;
- порушення трудової дисципліни, регламенту щодо організації використання робочого часу та режиму роботи.

4.2. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення, премії до працівників не застосовуються (ст. 151 КЗпПУ).

5. Прикінцеве положення

Спори щодо визначення розміру, нарахування і виплати премії, надання матеріальної допомоги та грошової винагороди розглядаються та вирішуються у встановленому законодавством порядку.

Секретар селищної ради Н.І. Лугина