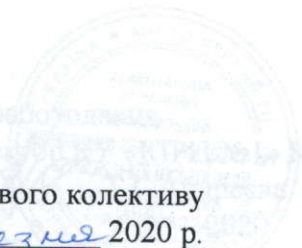


**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ**

до колективного договору між роботодавцем та уповноваженою особою від трудового колективу комунальної установи «Криворізький інклюзивно-ресурсний центр №1» Криворізької міської ради

2. Договіром колективний договір додатком №9 «Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників комунальної установи «Криворізький інклюзивно-ресурсний центр №1» Криворізької міської ради (додається)

Зміна підписана  
від трудового колективу  
уповноважена особа КУ «КІРІ (№1)» КМР  
*М.В.Костя*  
2020



**СХВАЛЕНО:**  
на зборах трудового колективу  
« 16 » березня 2020 р.  
Протокол № 16 від 16.03.2020

Набув чинності « 16 » березня 2020 р.

1. Внести зміни та доповнення до розділу 5 «Оплата праці», доповнивши його пунктом 15, а саме:

п.15. Здійснювати преміювання працівників установи відповідно до Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників комунальної установи «Криворізький інклюзивно-ресурсний центр №1» Криворізької міської ради.

2. Доповнити колективний договір додатком №9 «Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників комунальної установи «Криворізький інклюзивно-ресурсний центр №1» Криворізької міської ради (додається).

Зміни підписано:

від трудового колективу

уповноважена особа КУ «КІРЦ №1» КМР

 М.В.Кость

«16» 03 2020

від роботодавця

директор КУ «КІРЦ №1» КМР

 Т.І.Андрєєва

«16» 03 2020



**Додаток №9**

**до колективного договору**  
від « 16 » березня 2020 р.

**Затверджено:**  
Директор Т.Г. Андреева  
« 16 » березня 2020 рік



**Положення**  
**про преміювання та матеріальне заохочення працівників**  
**комунальної установи «Криворізький інклюзивно-ресурсний центр №1»**  
**Криворізької міської ради**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання та матеріальне заохочення (далі – Положення) в комунальній установі «Криворізький інклюзивно-ресурсний центр №1» Криворізької міської ради (далі- КУ «КІРЦ №1» КМР) розроблено відповідно до Законів України: від 23 травня 1991 р. № 1060-ХІІ «Про освіту» (зі змінами), від 31 січня 2001 р. № 78 «Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти» (зі змінами), від 30 серпня 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 26 вересня 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 3 жовтня 2005 р. за № 1130/11410 (зі змінами).

1.2. Положення запроваджується з метою:

- зацікавленості педагогічних і непедагогічних працівників у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, виходячи з їх ролі у діяльності КУ «КІРЦ №1» КМР, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- умов підвищення заробітної плати працюючих за рахунок особистих трудових зусиль та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи КУ «КІРЦ №1» КМР;
- активного залучення працівників КУ «КІРЦ №1» КМР до участі в оцінці результатів праці кожного;
- соціального захисту працівників щодо матеріальної підтримки у скрутних життєвих ситуаціях;
- для вирішення соціально-побутових питань.

1.3. Джерела формування фонду преміювання та матеріального заохочення в КУ «КІРЦ №1» КМР;

- кошти загального фонду міського бюджету та освітньої субвенції;
- економія фонду оплати праці по загальному фонду міського бюджету та освітньої субвенції в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на відповідний рік для всіх працівників;

Норми цього Положення реалізуються в тільки в межах наявних коштів та кошторису, не допускаючи при цьому утворення кредиторської заборгованості по оплаті праці.

1.4. В КУ «КІРЦ №1» КМР встановлюється тимчасова система преміювання та матеріального заохочення на бюджетний рік. Зміни та доповнення до Положення

вносяться у встановленому порядку в разі відповідних змін у законодавстві, що суттєво впливають на його реалізацію у діяльності КУ «КІРЦ №1» КМР.

1.5. Працівників за наказом директора КУ «КІРЦ №1» КМР може бути частково або повністю позбавлено премії у зв'язку з такими обставинами:

- невиконання або неналежне виконання обов'язків, покладених на них посадовими інструкціями;
- недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих на виконання, в тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- наявності зауважень з сторони роботодавця, недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на роботі в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи, запізнення на роботу, передчасне залишення роботи, догана);
- грубого порушення, невиконання або неналежне виконання господарських договорів;
- у випадку притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

1.6. Суперечки з питань преміювання та матеріального заохочення розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

## **2. Види, напрями, показники, розміри та строки преміювання та матеріального заохочення**

Матеріальне заохочення (стимулювання) праці усіх працівників КУ «КІРЦ №1» КМР здійснюється за такими видами та напрямками:

2.1.1. Преміювання:

- за місяць за індивідуальні результати роботи працівників з урахуванням їх особистих якостей, ставлення до праці;
- за основні квартальні та річні результати науково-педагогічної, виробничої, господарської, фінансово-економічної діяльності;
- у зв'язку з державними, професійними, святковими датами (День працівника освіти, ювілейні дати КУ «КІРЦ №1» КМР, тощо);

2.2. Показники преміювання.

2.2.1. За результатами роботи розмір премії визначається за такими показниками:

- виконання заходів, передбачених планом роботи;
- виконавча дисципліна;
- якісне і сумлінне виконання обов'язків;
- трудова дисципліна тощо.

2.3. Премія працівникам нараховується за час, фактично відпрацьований у періоді, за який нараховується премія, за винятком випадку звільнення працівника до закінчення періоду, за який виплачується премія. Премії не виплачують працівникам за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати проводяться, виходячи із середньої заробітної плати.

2.3. Премії нараховуються у відсотках до посадового окладу з урахуванням підвищень відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи та (або) встановлюються в конкретних розмірах. Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються.

2.6. Преміювання працівників у зв'язку з державними, професійними та святковими або ювілейними датами встановлюється у розмірі до посадового окладу.

2.7. Розмір преміювання педагогічних та непедагогічних працівників визначається директором за погодженням з уповноваженою особою від трудового колективу.

2.8. Позбавлення преміювання (або часткове):

- працівникам, що мають адміністративні стягнення, премії не призначаються;
- створення конфліктних ситуацій в установі;

- відмова від виконання суспільних доручень;
- поява на робочому місці в нетверезому стані;
- самовільне залишення роботи;
- викрадання матеріальних цінностей.

### **3. Матеріальна допомога та інші види матеріального заохочення**

3.1. Працівникам, на яких поширюється чинність Постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268, надається матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі посадового окладу з підвищенням за рахунок коштів загального фонду.

3.3. Матеріальна допомога надається за основним місцем роботи.

3.4. Матеріальна допомога надається за заявою працівника в межах наявності коштів; розмір її встановлюється наказом директора КУ «КІРЦ №1» КМР.



Прошито, пронумеровано

4 листів

Директор КУ «КІВІ №1» КМР

  
Андреева Т.Г.

