

<p>ПОГОДЖЕНО Голова профкому МВПУАТБ М.Львова</p>  <p>Оксана КОКОТКО 20 р</p>	<p>ЗАТВЕРДЖУЮ Директор МВПУАТБ М.Львова</p>  <p>Назар ЗАКАЛЬ 20 р.</p>
---	---

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
Державного професійно-технічного навчального закладу
«Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту
та будівництва»

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва» (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законів України «Про оплату праці», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298, наказів 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 № 557, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03.10.2005 за № 1130/11410.

1.2. Положення про преміювання працівників установи ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва» запроваджується з метою:

- підвищення мотивації працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з

урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності установи, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;

- створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи установи;
- стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.
- якісного ведення документації; активної участі у впровадженні в навчально-виховний процес прогресивних форм і методів організації різних видів роботи з дітьми; ефективної організації роботи з працівниками, батьками.

Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати установи на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами місцевого бюджету, яка може утворюватись за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників установи ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва»;
- кошти спеціального фонду місцевого бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

1.4. Норми цього Положення реалізуються установою тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2. Порядок і розміри преміювання

2.1. Преміювання працівників училища може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, семестр, півріччя, рік тощо), до державних і професійних свят (День працівника освіти, День бухгалтера, День юриста, День Конституції, День Незалежності, День автомобіліста тощо), ювілейних, пам'ятних дат і святкових дат (8-го березня, День матері, Нового року та Різдва Христового тощо) та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності училища і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно штатного розпису працівників ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва».

Перелік професійних свят, до яких здійснюється преміювання працівників встановлюється Додатком __ Колективного договору.

2.2. Можуть встановлюватися виробничі премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

2.3. Майстрам виробничого навчання, педагогам професійного навчання може встановлюватися премія за безпосередню підготовку учнів, якісну організацію та виконання освітніх програм з виробничого навчання на підприємстві і виробничої практики відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи виплачується премія за рахунок коштів, отриманих від оплати навчальної практики учнів, не більше 15 % від коштів що поступили.

Директору, заступнику з навчально-виробничої роботи, старшому майстру, головному бухгалтеру та бухгалтеру може встановлюватися премія за рахунок коштів, отриманих від оплати навчальної практики учнів, не більше двох посадових окладів.

2.4. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

2.5. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу/установи, не обмежується граничними розмірами, якщо інше не передбачене в чинному законодавстві, та встановлюється на підставі клопотання керівника.

2.6. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника відповідного структурного підрозділу.

Премії працівникам, які встановлюються у фіксованій грошовій сумі виплачуються в повному обсязі та не зменшуються на кількість відпрацьованих працівником днів.

2.7. Бухгалтерською службою виплата премій здійснюється на підставі наказів керівника.

3. Показники преміювання

3.1. Головними критеріями оцінки праці працівників при преміюванні є:

- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;
- повне, якісне, успішне та своєчасне виконання учнями навчальних планів та програм теоретичного та виробничого навчання, збереження контингенту;
- висока результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовку і участь учнів у міських, районних, обласних, регіональних і Всеукраїнських предметних олімпіадах, творчих і наукових конкурсах;
- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- активна громадська робота;
- перемога та участь у професійних конкурсах педагогів;
- участь у розробленні підручників, навчально-методичних посібників, засобів навчання, рекомендацій, авторських навчальних програм тощо.
- за результатами профорієнтаційної роботи;
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності, сумлінне і зразкове виконання обов'язків;
- підготовку та оновлення матеріально-технічної бази училища та гуртожитку;
- забезпечення надійної і безперебійної роботи обладнання та устаткування;
- виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів;
- розроблення і впровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива, і енергозберігаючих технологій;
- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування об'єктів, проведення технічного обслуговування і поточних ремонтів автомобілів, відсутність порушень правил дорожнього руху та трудової дисципліни;

- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

4. Позбавлення премії

4.1. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;
- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва»;
- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;

4.2. Працівник позбавляється премії за:

- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 4.1. Положення;
- недотримання антикорупційного законодавства;
- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- подачу недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та інших даних, що призвели до викривлення бухгалтерських та фінансових звітів, тощо;
- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення або до видання наказу керівника про зняття догани.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

5. Прикінцеві положення

5.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи працівників ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва», що регламентують нарахування і виплату премій працівникам установи, вважаються такими, що втратили чинність.

5.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами училища за погодженням з профспілковим комітетом.

5.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

5.4. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами чинного законодавства.