ПОГОДЖЕНО ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова ПК на загальних зборах \_\_\_\_\_\_\_\_ Ольга БАРАНСЬКА Первомайського ЦНТТУМ

 Протокол № 1 від 30 серпня 2022 року

**Положення**

**про преміювання педагогічних, технічних працівників та обслуговуючого персоналу**

**за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків**

**Первомайського Центру науково-технічної творчості учнівської молоді**

1. **Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання працівників установи Первомайського Центру науково-технічної творчості учнівської молоді (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законів України «Про оплату праці», «Про освіту», «Про позашкільну 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, Міністерства праці та соціальної політики України

 1.2. Положення про преміювання працівників установи Первомайського Центру науково-технічної творчості учнівської молоді запроваджується з метою:

 - підвищення мотивації керівників гуртків, професіоналів 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 закладу, 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 ЦНТТУМ;

- стимулювання до виконання працівниками службових обов’язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

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 державного 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 всіх працівників Первомайського Центру науково-технічної творчості учнівської молоді;

- кошти спеціального фонду державного бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

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

1. **Порядок і розміри преміювання**

2.1. Преміювання працівників ЦНТТУМ може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат, та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності закладу відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно штатного розпису ЦНТТУМ.

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

2.3. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника на основі рішення Комісії.

2.4. Бухгалтерія уо виплату премій здійснює на підставі наказів керівника, як правило, у терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця.

1. **Показники преміювання**

3.1. Головними критеріями оцінки праці працівників при преміюванні є:

- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;

- своєчасне та якісне подання фінансової та статистичної звітності;

- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;

- забезпечення надійної і безперебійної роботи обладнання та устаткування;

- виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів;

- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування закладу, проведення технічного обслуговування і поточних ремонтів ЦНТТУМ;

- 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 ЦНТТУМ;

- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;

4.2. Працівник позбавляється премії за:

- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 4.1. Положення;

- 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;

- 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.

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.