



УКРАЇНА

Лисичанська міська рада

УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Малиновського, 22а, м. Лисичанськ, Луганська обл., Україна, 93100,

тел. (06451) 7-32-26, факс (06451) 7-38-02

E-mail: utszn@lis.gov.ua, код ЄДРПОУ 24205528

20.12.2019 року № 42232
На № 44 від 10.12.2019 року

Директору
КУ «Лисичанський інклюзивно-
ресурсний центр
Лисичанської міської ради
Луганської області»
Ірині ЖДАНОВИЧ
вул. Докучаєва, 7
м. Лисичанськ, 93100

Про реєстрацію змін до
колективного договору

Управлінням праці та соціального захисту населення Лисичанської міської ради зареєстровано зміни до колективного договору КУ «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр Лисичанської міської ради Луганської області» на 2019-2021 роки № 16 від 20.12.2019 року (реєстраційний номер 18 від 20.12.2019 року), рекомендуємо наступне.

1. Підписати зміни до колективного договору представниками сторін, вказати в змінах до колективного договору дату набрання їх чинності, дату їх підписання представниками сторін. Ч. 2 ст. 9, ст. 13 Закону України „Про колективні договори і угоди”.

Начальник УПСЗН

Олена ЄЗДАКОВА

Оксана МІРОШНИКОВА, 73553

ВІДДІЛ ОСВІТИ ЛИСИЧАНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

**ЗМІНИ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ
«ЛИСИЧАНСЬКИЙ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР
ЛИСИЧАНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ»
НА 2019-2021 РОКИ**

*Прийнято на загальних зборах
трудового колективу
Протокол № 3 від 09.12.2019*

**м. Лисичанськ
2019 рік**

Директор комунальної установи «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр Лисичанської міської ради Луганської області» Ірина Жданович, яка діє на підставі Статуту (далі – директор), з однієї сторони, і трудовий колектив КУ ЛІРЦ в особі голови первинної профспілкової організації КУ ЛІРЦ Діани Владикіної (далі – голова профспілкової організації), яка діє на підставі чинного законодавства, з другої сторони, відповідно до пункту 1.7. Колективного договору КУ ЛІРЦ домовилися внести такі зміни до Колективного договору КУ ЛІРЦ на 2019 – 2021 роки:

1. Викласти Додаток №1 «Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам комунальної установи «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр Лисичанської міської ради Луганської області» за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків» у новій редакції.

2. Викласти Додаток № 2 «Положення про преміювання працівників комунальної установи «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр Лисичанської міської ради Луганської області» у новій редакції.

ПОГОДЖЕНО
Голова профспілки
Діана Владикіна
Діана ВЛАДИКІНА



ПОЛОЖЕННЯ

про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам комунальної установи «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр Лисичанської міської ради Луганської області» за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків

1. Загальні положення

1.1. Надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків (далі — винагорода) в розмірі до одного посадового окладу передбачено ст. 57 Закону України «Про освіту». Умови такої виплати врегульовані «Порядком надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків» затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898.

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників».

1.3. Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам комунальної установи «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр Лисичанської міської ради Луганської області», далі КУ ЛІРЦ, передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за зразкове виконання посадових обов'язків, творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю.

1.4. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників КУ ЛІРЦ, крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.5. Положення діє з дати його підписання і до скасування.

2. Основні показники для визначення розміру щорічної грошової винагороди

2.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам КУ ЛІРЦ виплачується за:

- належне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;
- безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів директора КУ ЛПРЦ, відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни;
- ініціативність у діяльності та результативність роботи.

2.2. Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в рамках загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці з державного та місцевого бюджету, є обов'язковим щорічним платежем за умови виконання норм даного Положення.

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Конкретний розмір щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам КУ ЛПРЦ визначається у вигляді фіксованої суми в розмірі до одного посадового окладу відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

3.2. Для визначення розміру щорічної грошової винагороди враховується виконання основних показників, викладених у розділі 2.1.

3.3. Розмір винагороди педагогічним працівникам, які працюють менше року, регулюється керівництвом спільно з профспілковою організацією.

3.4. Педагогічним працівникам, які звільнились з КУ ЛПРЦ в поточному році, грошова винагорода виплачується пропорційно до відпрацьованого часу.

3.5. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається у такому порядку:

- директору КУ ЛПРЦ – Міським головою за поданням Уповноваженого органу (відділу освіти Лисичанської міської ради);
- іншим педагогічним працівникам – за наказом керівника установи за погодженням з профспілкою (п. 1 розділу 3 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

3.6. Визначення розміру щорічної грошової винагороди, позбавлення або зниження її розміру встановлюється таким чином:

- директору КУ ЛПРЦ – Міським головою за поданням Уповноваженого органу;
- іншим педагогічним працівникам установи – директором КУ ЛПРЦ за погодженням з профспілковою організацією.

3.7. Працівнику, який працює в КУ ЛПРЦ за контрактом, щорічна грошова винагорода надається залежно від умов, визначених в контракті. Якщо ці умови контрактом не були визначені, то вона виплачується на підставі даного Положення.

4. Порядок зниження розміру щорічної грошової винагороди

4.1. Розмір щорічної грошової винагороди зменшується за:

- неналежне виконання посадових обов'язків на 15 %;

- порушення строків виконання завдань на 15 %;
- не грубі порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики на 15 %;

4.2. Загальний розмір зниження не може перевищувати 15%. Керівник повинен надати докази, на підставі яких проводиться зниження розміру щорічної грошової винагороди.

4.3. Педагогічні працівники, що мають дисциплінарні стягнення (на підставі наказу директора установи про застосування заходів дисциплінарного стягнення, виданого протягом періоду, за який виплачується грошова винагорода) позбавляються щорічної грошової винагороди повністю.

•

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілки

 Діана ВЛАДИКІНА



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КУ ЛІРЦ
Ірина ЖДАНОВИЧ

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
комунальної установи «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр
Лисичанської міської ради Луганської області»

1. Загальні положення

1.2. Положення встановлює критерії преміювання, порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій та вводиться з метою матеріального стимулювання працівників до:

- сумлінного та якісного виконання поставлених завдань;
- забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни, якісного ведення документації;
- активної участі у впровадженні в процес надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг прогресивних форм і методів організації різних видів роботи з дітьми;
- ефективної організації роботи з батьками, працівниками закладів освіти, соціальними та медичними працівниками.

1.3. Преміювання вводиться для всіх працівників комунальної установи «Лисичанський інклюзивно-ресурсний центр Лисичанської міської ради Луганської області», далі КУ ЛІРЦ, крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.4. Рішення про преміювання працівника приймає директор КУ ЛІРЦ.

1.5. Преміюють працівників відповідно до їх внеску в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць, півріччя, рік.

1.6. За виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівнику може бути виплачена одноразова премія.

1.7. Критерії преміювання та розмір премій доводять до відома усіх працівників КУ ЛІРЦ.

2. Порядок визначення розміру премії

2.1. Розмір премії встановлює керівник установи залежно від внеску працівника в результати роботи закладу з урахуванням таких критеріїв, як-то:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою (робочою) інструкцією;
- ініціативність та результативність у роботі;
- безумовне виконання Правил внутрішнього розпорядку та Статуту КУ ЛІРЦ, наказів керівника;
- висока виконавча дисципліна;
- відсутність обґрунтованих зауважень контролюючих органів;
- досягнення в роботі, які сприяли зростанню рейтингу КУ ЛІРЦ.

2.2. Перевагу в розмірі премії віддають працівникам, чий внесок у результати роботи КУ ЛІРЦ найвагоміший, хто досяг успіху та високих показників у роботі.

2.3. Працівник повністю або частково за рішенням керівника КУ ЛІРЦ може бути позбавлений премії у таких випадках, як-то:

- прогул (зокрема, відсутність на роботі понад три години протягом робочого дня без поважної причини) — у розмірі 100%;
- притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності за хуліганство або вживання спиртних напоїв, у разі застосування заходів громадського впливу — у розмірі 100%;
- порушення Правил внутрішнього розпорядку, Статуту КУ ЛІРЦ — у розмірі від 5 до 50%;
- погіршення рівня надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, незабезпечення безпечної роботи устаткування або інші упущення в роботі, — у розмірі від 5 до 50%;
- недбале ставлення до своїх посадових обов'язків та майна КУ ЛІРЦ, невиконання завдань річного плану роботи, порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності — у розмірі до 100%.

У разі невідповідності працівника критеріям преміювання, встановлених пунктом 2.1. Положення, вчинення правопорушення або провини премію скасовують або зменшують у тому періоді, в якому виявлено порушення.

3. Порядок нарахування та виплати премій

3.1. Преміювання працівників здійснюють у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі.

3.2. Річний фонд преміювання КУ ЛІРЦ встановлюють у межах, затверджених кошторисних призначень на заробітну плату та економії фонду оплати праці.

3.3. У разі зменшення фінансування фонд преміювання зменшується.

3.4. Розмір премії визначається у відсотковому відношенні до посадового окладу (тарифної ставки) за окремими категоріями працівників.

3.5. Премію нараховують працівникам за фактично відпрацьований час.

3.6. Працівників, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи керівника, на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне і якісне виконання роботи, не преміюють.

3.7. Щомісячну премію не виплачують за час відпусток (основної, додаткової та інших, передбачених законодавством), тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться з розрахунку середньої заробітної плати.

3.8. Премії виплачують разом із заробітною платою.

3.9. Підставою для виплати працівнику премії або її позбавлення (зменшення розміру) є наказ керівника КУ ЛІРЦ, погоджений із профспівковою організацією КУ ЛІРЦ.

3.10. Позбавлення премій провадиться тільки за той розрахунковий період (місяць, півріччя, рік), у якому було порушення трудової дисципліни, що оформляється наказом керівника з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, що стали причиною депреміювання.

3.11. Підставою для виплати керівнику премії або її позбавлення (зменшення розміру) є розпорядження Міського голови за поданням Уповноваженого органу.

Усього пронумеровано
та прошнуровано
7 (сім) аркушів



Ірина ЖДАНОВИЧ