

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників комунального закладу
«Муніципальний центр безпеки» Великодимерської селищної ради

Положення про преміювання працівників комунального закладу «Муніципальний центр безпеки» Великодимерської селищної ради розроблено на підставі Наказу від 14.08.2015 року № 975 «Про затвердження Умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій Державної служби України з надзвичайних ситуацій».

Це Положення визначає порядок формування і використання фонду преміювання, умови і порядок визначення розміру премій працівникам комунального закладу «Муніципальний центр безпеки» Великодимерської селищної ради.

1. Загальні положення

1.1. Преміювання керівного складу комунального закладу здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць у відсотковому відношенні до посадового окладу з урахуванням надбавки за виконання особливо важливої роботи, надбавки за класність, доплати за ненормований робочий день.

1.2. Преміювання працівників комунального закладу здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць у відсотковому відношенні до посадового окладу.

1.3. Виплата премії працівникам проводиться відповідно до наказу начальника закладу з фонду преміювання та економії фонду оплати праці. У наказі кожному працівникові визначається розмір премії у відсотках або зазначається сума премії.

1.4. Директору комунального закладу «Муніципальний центр безпеки» виплата премії здійснюється відповідно до розпорядження селищного голови.

2. Показники преміювання і розмір премії

2.1. Річний фонд преміювання утворюється в розмірі не менше 10 відсотків тарифного розряду за штатним розписом комунального закладу

«Муніципальний центр безпеки» Великодимерської селищної ради та реальної економії фонду оплати праці, що утворилася протягом року.

Основною підставою для преміювання працівників є забезпечення своєчасного та якісного виконання ними своїх посадових обов'язків, доручень керівництва закладу та їх вплив на стан справ щодо покращення безпеки території громади.

При визначенні розміру премії враховується також завантаженість, ініціативність працівників, їх професіоналізм, компетентність та новаторство, вміння аналізувати ситуацію з тих чи інших показників та вносити пропозиції щодо їх покращення, ефективність виконання, покладених на них функцій, їх ділові та моральні якості.

2.2. Преміювання працівників згідно штатного розпису КЗ «МЦБ» здійснюється:

2.2.1. За підсумками роботи за місяць – до 200 % до посадового окладу на місяць.

2.2.2. До державних і професійних свят та ювілейних дат – в розмірі не більше середньомісячної заробітної плати, а саме:

- до державних свят: Міжнародного жіночого дня (8 Березня), Дня Конституції України (28 червня), Дня незалежності України (24 серпня), День захисника України (14 жовтня);
- до професійного свята: Дня Рятувальника (17 вересня);
- з нагоди ювілейних дат - 50, 55, 60 і 65 років, виходу на пенсію за віком.

2.3. Премія працівникам – сумісникам виплачується в таких розмірах, як і основним працівникам, згідно пункту 2.2. Положення.

2.4. Видатки на преміювання працівників здійснюються в межах коштів, передбачених на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання комунального закладу «Муніципальний центр безпеки» Великодимерської селищної ради.

2.5. Премія не виплачується працівникам:

2.5.1. за час тимчасової непрацездатності, щорічних відпусток, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, відпусток без збереження заробітної плати.

2.5.2. працівникам, призначеним на посаду з випробувальним терміном, звільненим за власним бажанням, що відпрацювали неповний місяць, за який провадиться преміювання, премія може виплачуватися з урахуванням відпрацьованого часу та трудового вкладу.

2.6. Накладання дисциплінарного стягнення в установленому порядку поєднується з позбавленням премії, пов'язаної з виконанням службових завдань і функцій, за той місяць, в якому накладено стягнення. Протягом строку дії

дисциплінарного стягнення до працівника не застосовуються заходи заохочення: одноразові премії з нагоди ювілейних та на честь святкових дат (як у грошовій, так і натуральній формі); премії за виконання важливих та особливо важливих завдань.

3. Перелік порушень, за наявності яких премія зменшується або не виплачується

3.1. Притягнення працівника до адміністративної чи кримінальної відповідальності у зв'язку з виконанням посадових обов'язків – у розмірі 100%.

3.2. Застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу або накладення дисциплінарного стягнення – у розмірі 100%;

3.3. Порушення виконавської дисципліни (порушення строків розгляду звернень громадян, виконання доручень та розпоряджень голови селищної ради, рішень сесій селищної ради, доручень вищих органів, порушення регламентованих норм опрацювання документів, тощо) – у розмірі до 50%;

3.4. Показники якості роботи (низький рівень якості опрацьованих документів, повернення їх на доопрацювання, наявність зауважень та негативних висновків до проектів розпоряджень, рішень, низький рівень організації заходів, неякісне виконання доручень керівництва, тощо) – у розмірі до 30%.

4. Порядок і терміни преміювання

4.1. Головний бухгалтер комунального закладу «Муніципальний центр безпеки» Великодимерської селищної ради щомісяця розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання, пропорційно до фонду заробітної плати за посадовими окладами, надбавками за вислугу років, іншими надбавками і доплатами та фактично відпрацьованого часу.

4.2. Нарахована премія за місяць та інші премії виплачуються одночасно з виплатою заробітної плати або одночасно з виплатою авансу.

5. Інші умови

5.1. Положення про преміювання набирає чинності з 01.03.2021 року.

**Керуюча справами
виконавчого комітету**

Юлія МОСКАЛЕНКО