



**ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ**

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua
03.03.2022 № Н/а-62 На № _____ від _____

Директору
Комунального позашкільного
навчального закладу
«Центр художньо-естетичної
творчості учнівської молоді»
Дніпровської міської ради
Наталії ЛАВНОЖЕНКОВІЙ

Від трудового колективу:
Голові профспілкового комітету
Комунального позашкільного
навчального закладу
«Центр художньо-естетичної
творчості учнівської молоді»
Дніпровської міської ради
Миколі КЛИМЧУКУ

Про повідомну реєстрацію
змін і доповнень
до колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №45 від 01.03.2022 із рекомендаціями:

1. Невірна нумерація сторінок, не враховано титульний аркуш. Порушено вимоги п.5.10 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. Зворотний аркуш: засвідчувальний напис привести у відповідність до п.п.7 п.2 розділу VI наказу Міністерства юстиції України від 18.06.2005 №1000/5

«Про затвердження Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях».

Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію змін і доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovs-koi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Голова профспілкового комітету
Комунального позашкільного
навчального закладу
«Центр художньо -
естетичної творчості
учнівської молоді» Дніпровської
міської ради



М.Г. Климчук
«07» лютого 2022 року

Від роботодавця:
Директор Комунального
позашкільного навчального
закладу «Центр художньо -
естетичної творчості
учнівської молоді»
Дніпровської міської ради



Н.М. Лавноженкова
«07» лютого 2022 року

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем та трудовим колективом
Комунального позашкільного навчального закладу
«Центр художньо-естетичної творчості учнівської молоді»
Дніпровської міської ради**

по соціальному захисту, виконання трудового законодавства, охорони праці,
техніки безпеки та оздоровлення працівників

на 2021-2025 роки

Схвалені на зборах трудового
колективу 07 лютого 2022 року
протокол № 1

У зв'язку із зміною підпорядкування закладу відповідно до рішення сесії Дніпровської міської ради від 26.05.2021 № 77/7 сторони колективного договору домовились про внесення до Колективного договору на 2021-2025 роки наступних змін :

1. Додаток 1 викласти в новій редакції
2. В Додатку 2 по тексту «департамент гуманітарної політики» читати як «департамент молодіжної політики та національно-патріотичного виховання»
3. В Додатку 4 пункт 4 виключити

1. Загальні положення

1.1. Положенням про порядок преміювання працівників Колективного договору навчального закладу «Центр художньо-естетичної творчості учнівської молоді» Дніпровської міської ради, який підпорядкований департаменту молодіжної політики та національно-патріотичного виховання Дніпровської міської ради (далі – Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» ст.61 Закону України «Про 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 № 1293 (зі змінами), від 26.04.2007 № 643 (зі змінами) «Про затвердження розмірів шкідливого впливу окремих ознак заробітної плати) та постанови Ради за державний вибір діяльності у відношенні до тарифної сітки», від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників...

Від трудового колективу:
Голова профспілкового комітету
Комунального позашкільного
навчального закладу
«Центр художньо-
естетичної творчості
учнівської молоді» Дніпровської
міської ради



М.Г. Климчук
« 07 » лютого 2022 року

Від роботодавця:
Директор Комунального
позашкільного навчального
закладу «Центр художньо -
естетичної творчості
учнівської молоді»
Дніпровської міської ради



Н.М.Лавноженкова
« 07 » лютого 2022 року



ПОГОДЖЕНО

Голова комітету профспілки
М.Т. Климчук



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор закладу
Н.М. Лавнюженкова

Положення
про порядок преміювання
працівників Комунального позашкільного навчального закладу «Центр
художньо-естетичної творчості учнівської молоді» Дніпровської міської ради

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про порядок преміювання працівників Комунального позашкільного навчального закладу «Центр художньо-естетичної творчості учнівської молоді» Дніпровської міської ради, який підпорядкований департаменту молодіжної політики та національно-патріотичного виховання Дніпровської міської ради (далі — Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», ст.61 Закону України «Про освіту», постанов 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 (зі змінами), від 20.04.2007 № 643 (зі змінами) «Про затвердження розмірів підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та додаткової плати за окремі види педагогічної діяльності у відношенні до тарифної ставки», від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», 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 Х°557 (зі змінами), від 23.09.2005 № 2097 (зі змінами) «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту», Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102 (зі змінами), Положення про департамент молодіжної політики та національно-патріотичного виховання Дніпровської міської ради, затвердженим рішенням міської ради від 21.04.2021 №82/6.
- 1.2. Це Положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників Комунального позашкільного навчального закладу «Центр художньо-естетичної творчості

учнівської молоді» Дніпровської міської ради (далі — Заклад).

- 1.3. Положення спрямоване на забезпечення матеріальної зацікавленості працівників Закладу, на покращення якості виконання посадових обов'язків, функцій та завдань.
- 1.4. Положення вводиться з метою матеріального стимулювання працівників Закладу за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ним завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни, визначає порядок і розміри виплати йому премій за підсумками роботи.
- 1.5. Преміювання працівників Закладу здійснюється відповідно до його особистого вкладу в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць.
- 1.6. Положення може бути доповнено або змінено відповідно до чинного законодавства України.

2. Порядок та умови преміювання

- 2.1. Премія встановлюється директором Закладу за погодженням з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Закладу;
- 2.2. Підставою для виплати премій працівникам та керівникам структурних підрозділів Закладу є наказ директора Закладу.
- 2.3. За результатами роботи за місяць для визначення розміру премій враховується:
 - своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;
 - 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;
 - 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, грошових коштів;
 - систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально-технічної бази Закладу;
 - результативність участі працівників в освітніх проектах різних рівнів;
 - участь у експериментальній роботі педагогічних працівників;
 - підвищення кваліфікації педагогічних працівників, участь у семінарах, семінарах-практикумах, тренінгах, досягнення у фахових конкурсах педагогічної майстерності тощо;
 - збереження та зміцнення мережі Закладу;
 - активну участь у проведенні семінарів, вебінарів, круглих столів тощо;
 - активну участь у масових заходах міського, обласного, всеукраїнського та міжнародного рівнів;

- кількість призерів - вихованців гуртка у конкурсах/фестивалях міського, обласного, всеукраїнського та міжнародного рівнів;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.4. Працівник Закладу може бути повністю або частково позбавлений премії з причин:

- порушення трудової та фінансової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутності ініціативи та творчого ставлення до роботи, зменшення контингенту здобувачів освіти гуртка;
- наявність обгрунтованих скарг на працівника Закладу;
- відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни;
- працівник, на якого накладено дисциплінарне стягнення, позбавляється премії у повному розмірі.

2.5. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди 50, 55, 60-річного ювілею працівнику Закладу може бути одноразово виплачена премія у розмірі не менше 50% і не більше 100% посадового окладу в межах загального фонду оплати праці.

2.6. Працівникам Закладу за рішенням директора та за погодженням з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Закладу, за умови наявності відповідного фінансування може бути виплачена одноразова премія до святкових днів та релігійних свят (згідно з ст.73 КЗпП України)

3. Джерела та розміри преміювання

3.1. Преміювання працівників Закладу може здійснюватися за результатами роботи щомісячно або квартал, за рік, до державних і професійних свят, ювілейних дат та визначних подій в межах економії загального фонду оплати праці, у відсотках до посадового окладу, з врахуванням надбавок і доплат.

3.2. Індивідуальний розмір премії кожного працівника Закладу за виконання показників, зазначених у п.1.5, 2.3 цього Положення, визначається директором за поданням профспілкового комітету, керівників структурних підрозділів та обмежується максимальним розміром 100% за рахунок загального фонду бюджету та за рахунок спеціального фонду бюджету.

Розмір премії не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) з урахуванням підвищень.

3.3. Надбавки за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), за складність, напруженість у роботі встановлюються у розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) згідно з чинним законодавством у разі наявності економії фонду.

3.4. У раз наявності економії фонду оплати праці в цілому по Закладу також

- кількість призерів - вихованців гуртка у конкурсах/фестивалях міського, обласного, всеукраїнського та міжнародного рівнів;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.4. Працівник Закладу може бути повністю або частково позбавлений премії з причин:

- порушення трудової та фінансової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутності ініціативи та творчого ставлення до роботи, зменшення контингенту здобувачів освіти гуртка;
- наявність обґрунтованих скарг на працівника Закладу;
- відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни;
- працівник, на якого накладено дисциплінарне стягнення, позбавляється премії у повному розмірі.

2.5. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди 50, 55, 60-річного ювілею працівнику Закладу може бути одноразово виплачена премія у розмірі не менше 50% і не більше 100% посадового окладу в межах загального фонду оплати праці.

2.6. Працівникам Закладу за рішенням директора та за погодженням з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Закладу, за умови наявності відповідного фінансування може бути виплачена одноразова премія до святкових днів та релігійних свят (згідно з ст.73 КЗпП України)

3. Джерела та розміри преміювання

3.1. Преміювання працівників Закладу може здійснюватися за результатами роботи щомісячно або квартал, за рік, до державних і професійних свят, ювілейних дат та визначних подій в межах економії загального фонду оплати праці, у відсотках до посадового окладу, з врахуванням надбавок і доплат.

3.2. Індивідуальний розмір премії кожного працівника Закладу за виконання показників, зазначених у п.1.5, 2.3 цього Положення, визначається директором за поданням профспілкового комітету, керівників структурних підрозділів та обмежується максимальним розміром 100% за рахунок загального фонду бюджету та за рахунок спеціального фонду бюджету.

Розмір премії не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) з урахуванням підвищень.

3.3. Надбавки за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), за складність, напруженість у роботі встановлюються у розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) згідно з чинним законодавством у разі наявності економії фонду.

3.4. У раз наявності економії фонду оплати праці в цілому по Закладу також

може здійснюватися преміювання працівників Закладу за результатами роботи за рік з урахуванням його особистого вкладу.

3.5. Премії не виплачуються за час відпусток, тимчасової непрацездатності.

3.6. Працівнику Закладу, який відпрацював неповний місяць у зв'язку з призивом до лав Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премії може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

3.7. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому чинним законодавством України.

4. Порядок і терміни преміювання

4.1. Проект наказу про преміювання працівників Закладу готує заступник директора та подає для розгляду директору до 25-го числа місяця.

4.2. Премія виплачується в термін виплати заробітної плати.

5. Джерела преміювання

5.1. Премія працівникам Закладу виплачується в межах фонду оплати праці. На преміювання також можуть направлятися кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, що утворюють протягом року в Закладі, а також кошти спеціального фонду.

Розмір економії заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за кошторисом (з урахуванням змін, що відбуваються за встановленим порядком) та сумою фактичних витрат, нарастаючим підсумком з початку року.

Пронумеровано, прошнуровано, скріплено печаткою на аркушах

Директор 21/09 Наталія ДАВНЮЖЕНКОВА
Голова ПК Дави Микола КЛИМЧИК

