

**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
ЗАКЛАД ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
«ЦЕНТР ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»**

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ
КОЛЕКТИВОМ
ЗАКЛАДУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
«ЦЕНТР ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СЛУЖБИ
ЗАЙНЯТОСТІ»
на 2022-2025 роки**

Схвалено зборами трудового
колективу закладу післядипломної
освіти «Центр підвищення
кваліфікації служби зайнятості»
Протокол № 1
від «22» січня 2025 року

м. Київ

Зміни та доповнення до Колективного договору закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» на 2022 – 2025 роки

1. Перший абзац підпункт 3.2.2.1. пункту 3.2.2 «Адміністрація Центру має право» підрозділу 3.2. «Оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати й інших видів трудових витрат» розділу III «Обов'язки Адміністрації Центру» викласти в наступній редакції:

«Проводити преміювання працівників Центру відповідно до Положення про преміювання працівників згідно Додатку 7.

2. Доповнити Колективний договір між Адміністрацією та трудовим колективом закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» на 2022-2025 роки Додатком 7.

3. Всі інші пункти Колективного договору залишаються без змін.



В.о. директора

Ніна МАЛИНА

«22» січня 2025 р.

Уповноважений представник

A handwritten signature in dark ink, likely belonging to Oksana Kharchenko.

Оксана ХАРЧЕНКО

«22» січня 2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
закладу післядипломної освіти
«Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості»

Дане Положення про преміювання працівників закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР (із змінами), 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 (із змінами), постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 12.01.2024 № 23, наказу 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 (із змінами), наказу Міністерства освіти України «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993 № 102 (із змінами) та з метою стимулювання працівників до продуктивної праці, сумлінного та якісного виконання посадових обов'язків й поставлених завдань, виявлення творчого підходу до роботи, високого рівня професійної культури, врахування особистого внеску працівника в колективне досягнення показників діяльності.

Загальні положення

1. Преміювання працівників закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» (далі – Центр) здійснюється:
 - 1.1. відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи за підсумками місяця;
 - 1.2. до ювілейних дат (50 та 60 років).
2. Преміювання працівників згідно з п.п.1.1. та п.п.1.2. п.1 цього Положення здійснюється в межах коштів на оплату праці, передбачених в кошторисі Центру за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування

України на випадок безробіття, а також за рахунок надходжень (доходів) від надання платних послуг.

3. Розмір премії згідно з п.п.1.1. п.1 цього Положення працівникам може визначатися в абсолютній сумі або у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки).

4. Преміювання директора Центру згідно з п.п.1.1. п.1 цього Положення здійснюється за рішенням Міністерства економіки в межах коштів на оплату праці, передбачених в кошторисі видатків Центру за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

5. Преміювання працівників здійснюється за наказом директора Центру.

Умови преміювання

6. Розмір премії працівникам Центру згідно з п.п.1.1. п.1 цього Положення встановлюється з урахуванням їх особистого внеску в загальні результати роботи **за такими показниками:**

- 6.1. сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків;
- 6.2. висока виконавська дисципліна (виконання та/або організація виконання) у встановлені терміни наказів, доручень та рішень, окремих доручень вищих органів управління (Державного центру зайнятості, Міністерства економіки тощо);
- 6.3. сумлінне виконання заходів та завдань, передбачених планами роботи;
- 6.4. своєчасність та якість підготовки довідкових, інформаційних, аналітичних матеріалів тощо;
- 6.5. належне дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, техніки безпеки та охорони праці;
- 6.6. забезпечення безаварійної роботи закріпленого за працівниками обладнання;
- 6.7. впровадження нових форм та методів роботи в діяльність Центру;
- 6.8. виконання робіт підвищеної складності, які вимагають особливих компетенцій та високої фахової кваліфікації;
- 6.9. якісне та своєчасне виконання завдань, доручень, які стосуються основної діяльності Центру, але безпосередньо не передбачені посадовими інструкціями конкретного працівника;
- 6.10. проявлена ініціатива щодо напрямків наповнення коштами спеціального фонду Центру;
- 6.11. проявлена ініціатива та внесення пропозицій щодо економії ресурсів (матеріальних, фінансових тощо);
- 6.12. надання пропозицій та впровадження нових форм та методів організації навчального процесу;
- 6.13. внесення новаторських пропозицій та здійснення заходів, що позитивно впливають на результативність діяльності та імідж Центру;

6.14. ступінь завантаженості, ініціативність працівника, його професіоналізм, компетентність та новаторство, вміння аналізувати ситуацію з тих чи інших показників та вносити пропозиції щодо їх покращення, його ділові та моральні якості;

6.15. виконання працівниками разових важливих завдань, розроблення окремих програм, виконання додаткового обсягу завдань виробничого характеру (участь у роботі комісій, робочих груп тощо).

7. Премія за результатами роботи за місяць **не виплачується** працівникам:

7.1. за час тимчасової непрацездатності, за час відпусток, за час відрядження, у разі, якщо оплата за перебування у відрядженні працівника здійснюється виходячи із середньої заробітної плати;

7.2. якщо в місяці, за який виплачується премія, вони притягувалися до дисциплінарної відповідальності або до них застосовувалися заходи дисциплінарного впливу, інші порушення.

8. За погодженням з уповноваженим представником трудового колективу розмір премії за результатами роботи за місяць може зменшитись або не виплачуватись працівникам за таких обставин:

8.1. невиконання або неналежне виконання обов'язків, покладених на них посадовими інструкціями;

8.2. за недоліки в організації роботи, невчасне та неякісне чи не в повному обсязі виконання завдань, наказів, письмових доручень керівництва;

8.3. погіршення якості роботи, порушення технологічних та виробничих інструкцій, неналежне дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, техніки безпеки та охорони праці;

8.4. незадовільне утримання устаткування, будинків, приміщень, території, робочих місць, що може призвести до негативних наслідків;

8.5. порушення трудової дисципліни (прогул, поява на роботу в нетверезому стані, порушення режиму роботи, систематичне запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця);

8.6. наявність претензій, що привели до виплати штрафів, пені чи неустойки;

8.7. порушення правил Кодексу етичної поведінки працівників Центру;

8.8. якщо мали місце порушення строків виконання доручень або неякісна підготовка документів.

9. При звільненні працівника за власним бажанням, за рішенням директора Центру може проводитись його преміювання згідно з п.п.1.1. п.1 цього Положення за відпрацьований час.

10. Преміювання працівників, які працюють за сумісництвом, здійснюється на загальних підставах, як і основних працівників.

11. Працівникам Центру, діяльність яких вплинула на отримання надходжень (доходів) від надання платних послуг, може виплачуватись премія згідно з п.п.1.1. та п.п.1.2. п.1 цього Положення.

12. Премія з нагоди ювілейних дат, згідно з п.п.1.2. п.1 цього Положення, виплачується працівникам, які досягли віку 50 та 60 років, та якісно і вчасно виконують завдання, передбачені посадовими обов'язками.

Порядок та розміри преміювання

13. Відділ бухгалтерського обліку та фінансової звітності Центру щомісяця розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання.

14. Премія згідно з п.п.1.1. п.1 цього Положення виплачується одночасно з виплатою заробітної плати за другу половину місяця.

15. Керівники структурних підрозділів подають Відділу бухгалтерського обліку та фінансової звітності Центру погоджені директором або його заступниками, відповідно до розподілу обов'язків, пропозиції щодо преміювання працівників (п.п.1.1., п.п.1.2 п.1).

16. Розмір премії працівників, передбаченої в п.п.1.1. п.1 цього Положення, граничними розмірами не обмежується.

17. Преміювання з нагоди ювілейних дат (п.п.1.2. п.1) здійснюється у розмірі 50 відсотків посадового окладу. Преміювання здійснюється на підставі погодженої директором або його заступниками, відповідно до розподілу обов'язків, службової записки начальника Відділу кадрів та організаційної роботи, поданої до Відділу бухгалтерського обліку та фінансової звітності Центру.

Відділ бухгалтерського обліку та фінансової звітності Центру, на підставі отриманих пропозицій та/або пропозицій директора Центру, готує проект наказу та подає його директору Центру для розгляду та прийняття рішення.

Від адміністрації закладу
післядипломної освіти «Центр
підвищення кваліфікації служби
зайнятості»

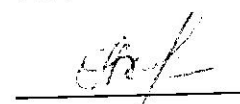
В.о. директора

Ніна МАЛИНА

«22» січня 2025 р.

Від трудового колективу закладу
післядипломної освіти «Центр
підвищення кваліфікації служби
зайнятості»

Уповноважений представник

 Оксана ХАРЧЕНКО

«22» січня 2025 р.