

ПОЛОЖЕННЯ
про матеріальне заохочення працівників Управління капітального
будівництва, архітектури, житлово-комунального господарства та
комунального майна Марганецької міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про матеріальне заохочення працівників Управління капітального будівництва, архітектури, житлово-комунального господарства та комунального майна Марганецької міської ради (далі – Положення) розроблено відповідно до законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про оплату праці», Закону України «Про місцеве самоврядування України», постанови Кабінету Міністрів України від 09 березня 2006 року № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (зі змінами), наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 609 від 23.03.2021 року «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів» (зі змінами), Колективного договору Управління капітального будівництва, архітектури, житлово-комунального господарства та комунального майна Марганецької міської ради (далі – УКБАЖКГКМ ММР).

1.2. Метою Положення є стимулювання відповідального та професійного ставлення працівників та робітників, зайнятих обслуговуванням УКБАЖКГКМ ММР, до виконання своїх посадових обов'язків, ініціативного і творчого підходу до вирішення поставлених завдань, підвищення ефективності та якості роботи, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

1.3 Положення визначає конкретні умови, порядок, розміри і є єдиною підставою для виплати надбавок, премій, доплат, допомог та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, працівникам УКБАЖКГКМ ММР та робітникам, зайнятим обслуговуванням УКБАЖКГКМ ММР.

1.4. Всі матеріальні заохочення визначені цим Положенням виплачується в грошовій формі.

1.5. У разі прийняття рішення про обмеження видатків із місцевого бюджету, зумовленого недовиконанням доходної частини міського бюджету, гарантується встановлення лімітів витрат на оплату праці в обсягах затвердженого фонду оплати праці на відповідний бюджетний період.

1.6. Розмір мінімальної заробітної плати працівників і робітників УКБАЖКГКМ ММР не може бути нижчим від законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати.

1.7. Індексація заробітної плати у зв'язку із ростом індексу споживчих цін проводиться своєчасно згідно з чинним законодавством.

1.8. Дія цього Положення поширюється на всіх працівників і робітників УКБАЖКГКМ ММР.

2. Порядок визначення фонду преміювання

2.1. Фонд преміювання утворюється у розмірі не менш як 10 відсотків посадових окладів та економії фонду оплати праці .

2.2. Видатки на преміювання здійснюються в межах коштів, передбачених у кошторисі УКБАЖКГКМ ММР на поточний рік.

2.3. Преміювання працівників і робітників УКБАЖКГКМ ММР до державних і професійних свят, ювілейних дат, тощо, здійснюється за кошти преміювання та економії фонду оплати праці.

3. Порядок преміювання, показники та розмір премії

3.1. Преміювання начальника управління та заступника начальника управління – начальника відділу капітального будівництва УКБАЖКГКМ ММР здійснюється при підведенні підсумків роботи за окремий період (місяць, квартал, рік) відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, інтенсивності праці, згідно з погодженими пропозиціями, за розпорядженнями міського голови.

3.2. Преміювання працівників УКБАЖКГКМ ММР та робітників, зайнятих обслуговуванням УКБАЖКГКМ ММР здійснюється при підведенні підсумків роботи за окремий період (місяць, квартал, рік) відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, інтенсивності праці за наказом начальника управління.

3.3. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи та/або з нагоди державних та професійних свят, ювілейних дат працівникам УКБАЖКГКМ ММР може бути виплачена одноразова премія у відсотковому або сумарному виразі у сумі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати, за розпорядженням міського голови та/або наказом начальника управління.

3.4. Розмір базової премії, що нараховуються працівникам (у тому числі за контрактом) УКБАЖКГКМ ММР та робітникам, зайнятим обслуговуванням УКБАЖКГКМ ММР, розраховується виходячи з фонду преміювання та визначається у відсотках до посадових окладів працівників в розмірі від 10 до 300 відсотків. Додатково, при підведенні підсумків роботи за окремий період (місяць, рік, квартал), працівникам (у тому числі за контрактом) УКБАЖКГКМ ММР, може виплачується премія за рахунок економії фонду оплати праці у сумарному виразі, у сумі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати.

3.5. За результатами роботи за окремий період (місяць, квартал, рік) для визначення працівникам і робітникам УКБАЖКГКМ ММР розміру премії враховуються такі показники:

- своєчасне, оперативне і якісне виконання роботи та покладених на працівників обов'язків;
- сумлінну працю, виконання особливо важливих завдань, передбачених планами роботи виконавчих органів міської ради, рішеннями міської ради, виконавчого комітету;
- проявлену ініціативність і творчість у роботі при виконанні посадових обов'язків;
- вдосконалення організації своєї роботи, якісне і своєчасне виконання доручень;
- дотримання виконавської та трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- вклад в кінцеві результати роботи.

3.6. Розмір премії може бути збільшений у разі виконання працівником за дорученням керівництва додаткового обсягу роботи понад визначені посадовими інструкціями завдання та функції, постійне виконання завдань із скороченим терміном та вищою якістю, внесення та реалізацію інноваційних пропозицій тощо.

3.7. Розмір премії може бути зменшений у разі допущення працівником порушень Правил внутрішнього трудового розпорядку, виконавської дисципліни, погіршення якості роботи тощо.

3.8. Працівники та робітники можуть бути позбавлені премії повністю у разі притягнення до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з невиконанням посадових обов'язків, тощо. Працівник/робітник, який допустив порушення і притягнутий до дисциплінарної відповідальності, позбавляється премії на термін дії дисциплінарного стягнення.

3.9. Преміювання працівників УКБАЖКГКМ ММР та робітників, зайнятим обслуговуванням УКБАЖКГКМ ММР, які звільняються, проводиться у місяці звільнення за фактично відпрацьований час.

Під час випробувального терміну преміювання здійснюється в розмірі від 10 відсотків посадового окладу.

3.10. Премія не нараховується працівникам за час тимчасової непрацездатності, догляду за хворим, щорічних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати, відпусток у зв'язку з навчанням.

3.11. Спори з питань преміювання розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

4. Порядок встановлення надбавок та доплат

4.1. В УКБАЖКГКМ ММР встановлюється надбавка за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи при підведенні підсумків за місяць:

- начальникам відділів та спеціалістам надбавка у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг посадової особи місцевого самоврядування та надбавки за вислугу років;
- керівним працівникам і спеціалістам управління, які безпосередньо займаються розробленням проектів нормативно-правових актів, проводять експертизу проектів таких актів, що передбачено положеннями про відповідні структурні підрозділи УКБАЖКГКМ ММР та посадовими

інструкціями цих працівників, у розмірі до 100 відсотків посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг посадової особи місцевого самоврядування та вислугу років.

Робітникам, зайнятим обслуговуванням органу місцевого самоврядування УКБАЖКГКМ ММР встановлюється надбавка за складність, напруженість у роботі в розмірі до 50 відсотків тарифної ставки (місячного окладу).

Встановлення та визначення розміру надбавки за високі досягнення у праці керівним працівникам і спеціалістам, які безпосередньо займаються розробленням проєктів нормативно-правових актів, проводять експертизу проєктів таких актів здійснюється за наказом начальника управління. Встановлення та визначення розміру надбавки за високі досягнення у праці начальнику управління та заступнику начальника управління, які безпосередньо займаються розробленням проєктів нормативно-правових актів, проводять експертизу проєктів таких актів здійснюється згідно з погодженими пропозиціями за розпорядженнями міського голови.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни розмір надбавки за високі досягнення у праці зменшується.

4.2. Спеціалістам і службовцям (крім начальника управління та заступника начальника управління – начальника відділу капітального будівництва) може бути встановлена доплата за наказом начальника управління за рахунок економії фонду оплати праці:

за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників таких самих категорій персоналу (у разі відсутності внаслідок тимчасової непрацездатності, перебування у відпустці без збереження заробітної плати, у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, у частково оплачуваній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку чи у відпустці без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку) - до 50 відсотків посадового окладу за основною роботою з використанням для цього до 50 відсотків посадового окладу відсутнього працівника;

за виконання обов'язків тимчасово відсутнього начальника управління або заступника начальника управління – начальника відділу капітального будівництва - у розмірі різниці між фактичним посадовим окладом тимчасово відсутнього начальника управління або заступника начальника управління – начальника відділу капітального будівництва (без урахування надбавок та доплати) і посадовим окладом працівника, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього начальника управління або заступника начальника управління – начальника відділу капітального будівництва, у разі, коли працівник, що виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника структурного підрозділу, не є його заступником.

4.3. Працівникам УКБАЖКГКМ ММР також виплачуються надбавки у розмірах встановлених чинним законодавством України:

- надбавка за знання та використання в роботі іноземних мов;

- за науковий ступінь;
- надбавка за вислугу років посадовим особам органів місцевого самоврядування у відсотках до посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг, у розмірах встановлених чинним законодавством України.

4.4 Встановлюється доплата за ранг у розмірах визначених чинним законодавством України;

4.5. Нарахування та виплата відповідних надбавок та доплат здійснюється на підставі наказу начальника управління/розпорядження міського голови в межах фонду оплати праці.

5. Надання матеріальної допомоги

5.1. Матеріальна допомога на оздоровлення надається посадовим особам місцевого самоврядування у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, за їх заявою при наданні щорічної основної відпустки або її частини.

5.2. Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань надається посадовим особам місцевого самоврядування в розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, за їх заявою.

5.3. Матеріальна допомога робітникам, зайнятим обслуговуванням УКБАЖКГКМ ММР на оздоровлення та для вирішення соціально-побутових питань, виплачується у розмірі середньомісячного заробітку, крім матеріальної допомоги на поховання.

5.4. Зазначені виплати здійснюються в межах затвердженого фонду оплати праці на підставі розпорядження міського голови та/або наказу начальника управління.

Заступник міського голови

Леся ДУПЛІЙ

Начальник управління

Євген ЄВДОКИМЕНКО