

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ЖИТОМИРСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою ВСП «ЖТЕФК ДТЕУ»
(протокол № 6 від 11.02.2022 р.)

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом директора ВСП «ЖТЕФК ДТЕУ»
№ 18 від 11.02.2022 р.



Григорій ГУБАРЄВ

**ПОЛОЖЕННЯ
про порядок надання щорічної грошової винагороди
педагогічним працівникам ВСП «Житомирський
торговельно-економічний фаховий коледжу ДТЕУ»**

Житомир - 2022

1. Загальні положення

1.1. Дане Положення розроблено у відповідності до вимог діючого законодавства та поширюється на штатних педагогічних працівників ВСП «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ».

1.2. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у навально - педагогічній, методичній та виховній роботі, матеріально – технічному забезпеченні освітнього процесу, відсутності порушень виконавчої й трудової дисципліни.

1.3. На преміювання спрямовуються частина загального та спеціального фонду оплати праці в межах затвердженого річного фонду заробітної плати.

1.4. Нарахування на щорічну грошову винагороду, сплата податків та зборів здійснюється відповідно до законодавства України.

1.5. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам, які працюють на умовах контракту, надається незалежно від умов, визначених у контракті.

1.6. Щорічна грошова винагорода може бути скасована або зменшена, якщо в період, за який вона призначається мало місце наступне:

- припинення виконання обов'язків педагогічного працівника;
- неякісне виконання обов'язків;
- порушення трудової дисципліни, техніки безпеки;
- не проведення навчальних занять, недостатня участь у методичному забезпеченні освітнього процесу;
- низький рейтинговий бал за підсумками роботи навчального року;
- інше.

2. Порядок виплати та особливості визначення розміру щорічної грошової винагороди

2.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам виплачується на підставі наказу директора за підсумками роботи за календарний рік. Якщо працівник відпрацював неповний рік, то винагорода розраховується пропорційно терміну роботи на посаді за кожний повний відпрацьований місяць.

2.2. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати), або еквівалентної частини, якщо працівник працює не на повну ставку, з урахуванням підвищень, які здійснювалися протягом календарного року.

2.3. Наказ щодо призначення щорічної грошової винагороди видає інспектор з кадрів на підставі службових записок заступника директора з

навчальної роботи. Проект наказу погоджується головами профспілкових організацій, головним бухгалтером та візується директором коледжу.

2.4. В службових записках обов'язково зазначається внесок працівника в навчально-методичну та виховну роботу підрозділу, методичне та матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу та пропозиції щодо визначення розміру щорічної грошової винагороди. При остаточному формуванні відділом кадрів відповідного наказу та узагальненні пропозицій щодо розміру щорічної грошової винагороди враховується наступне:

2.4.1. щорічна грошова винагорода призначається в розмірі посадового окладу (100%) – за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення успіхів у навчально - методичній та виховній роботі, матеріально-технічному забезпеченні освітнього процесу, відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни;

2.4.2. при наявності зауважень до працівника, які визначені в письмовій формі (розпорядження, інші документи, в тому числі з відповідною резолюцією), щорічна грошова винагорода розраховується на 25 % менше від посадового окладу по кожному з зазначених документів;

2.4.3. за порушення, які визначені попередженням в наказах по коледжу щорічна грошова винагорода розраховується на 50% менше від посадового окладу за кожне порушення;

2.4.4. за порушення, які визначені доганою по коледжу – працівник позбавляється щорічної грошової винагороди.

Остаточне рішення про застосування механізму зменшення винагороди по п.п.2.4.2 – 2.4.4. приймає директор.

3. Прикінцеві положення

3.1 Зміни і доповнення до даного Положення у разі потреби можуть вноситися рішеннями трудового колективу коледжу.

3.2 Положення набирає чинності після підведення підсумків за результатами роботи у попередньому навчальному році.

Розглянуто і схвалено
на зборах трудового колективу