



РОЗПОРЯДЖЕННЯ

КРОПИВНИЦЬКОГО МІСЬКОГО ГОЛОВИ

від "19" лютого 2021 р

№ 30

Про затвердження Положення про преміювання працівників виконавчих органів Кропивницької міської ради

Відповідно до статей 42, 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 8³ Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», Кодексу законів про працю 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», Наказу Міністерства праці України від 02 жовтня 1996 року № 77 «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів», з метою посилення стимулювання відповідального та професійного ставлення посадових осіб місцевого самоврядування, службовців та робітників, зайнятих обслуговуванням виконавчих органів Кропивницької міської ради, до виконання своїх посадових обов'язків, ініціативного і творчого підходу до вирішення поставлених завдань, виходячи з результатів індивідуальної праці та особистого вкладу в загальні результати роботи, підвищення її ефективності та якості, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни:

1. Затвердити Положення про преміювання працівників виконавчих органів Кропивницької міської ради, що додається.

2. Визнати такими, що втратили чинність, пункт 1 розпорядження міського голови від 14 грудня 2011 року №172 «Про затвердження Положення про преміювання посадових осіб органів місцевого самоврядування та службовців виконавчих органів Кіровоградської міської ради в новій редакції», розпорядження міського голови від 24 січня 2012 року №6 «Про внесення змін та доповнень до розпорядження міського голови від 14 грудня 2011 року №172

«Про затвердження Положення про преміювання посадових осіб органів місцевого самоврядування та службовців виконавчих органів Кіровоградської міської ради в новій редакції».

3. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на керуючого справами виконавчого комітету міської ради С.Балакіреву.

Міський голова

Андрій РАЙКОВИЧ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження міського голови
«19» лютого 2021 року № 30

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників виконавчих органів Кропивницької міської ради

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання працівників виконавчих органів Кропивницької міської ради (далі — Положення) розроблене відповідно до законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про добровільне об'єднання територіальних громад», Кодексу законів про працю 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», Наказу Міністерства праці України від 02 жовтня 1996 року № 77 «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів».

1.2. Дія цього Положення поширюється на посадових осіб місцевого самоврядування, службовців та робітників, зайнятих обслуговуванням виконавчих органів Кропивницької міської ради, (далі - працівники).

1.3. Метою Положення є посилення стимулювання відповідального та професійного ставлення працівників до виконання своїх посадових обов'язків, ініціативного і творчого підходу до вирішення поставлених завдань, виходячи з результатів індивідуальної праці та особистого вкладу в загальні результати роботи, підвищення її ефективності та якості, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

1.4. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, інтенсивності праці з урахуванням фактично відпрацьованого часу в межах затвердженого фонду оплати праці за підсумками роботи за певний період (місяць, квартал, півріччя, рік).

1.5. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат, професійних свят, з урахуванням особистого вкладу працівникам може бути виплачена одноразова премія в межах затвердженого фонду оплати праці.

2. ПОКАЗНИКИ, УМОВИ ТА РОЗМІР ПРЕМІЙ

2.1. Система преміювання базується на комплексі якісних та кількісних показників та їх виконання або перевиконання.

2.2. Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених у додатку 1, та особистого вкладу в кінцеві результати роботи. Сукупний розмір додаткових премій є необмеженим, але визначається в межах встановленого фонду оплати праці.

2.3. Загальний розмір премій встановлюється конкретно працівнику як у відсотках до посадового окладу з урахуванням встановлених надбавок і доплат, так і в абсолютній сумі.

2.4. У разі наявності підстав, зазначених у додатку 2, розмір премій працівникам може бути зменшений або працівники можуть бути позбавлені премії.

3. ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ

3.1. Розмір преміювання, депреміювання працівників та одноразової премії працівникам встановлюється розпорядженням міського голови за поданням секретаря міської ради, заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючого справами виконавчого комітету міської ради згідно з розподілом функціональних повноважень.

3.2. Керівники виконавчих органів, в т.ч. які є самостійними юридичними особами, вносять для узгодження секретарю міської ради, заступнику міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючому справами виконавчого комітету міської ради згідно з розподілом функціональних повноважень подання на преміювання працівників.

3.3. Секретар міської ради, заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючий справами виконавчого комітету міської ради згідно з розподілом функціональних повноважень вносять для узгодження міському голові подання на преміювання керівників виконавчих органів.

3.4. Керівники виконавчих органів, які згідно з розподілом функціональних повноважень безпосередньо підпорядковані міському голові, вносять для узгодження міському голові подання на преміювання працівників.

3.5. Преміювання керівників виконавчих органів, які згідно з розподілом функціональних повноважень безпосередньо підпорядковані міському голові, здійснюється за розпорядженням міського голови без відповідного подання.

3.6. Преміювання міського голови, секретаря міської ради, заступників міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючого справами виконавчого комітету міської ради, старости Новенського старостинського округу здійснюється згідно з вимогами чинного законодавства.

3.7. Преміювання працівників здійснюється щомісяця. Премії не виплачуються за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати проводяться виходячи із середньої заробітної плати.

3.8. Міський голова має право на перегляд розміру премії конкретного працівника кожного місяця.

3.9. Розпорядження міського голови про преміювання працівників апарату міської ради та її виконавчого комітету, виконавчих органів міської ради та керівників виконавчих органів, які є самостійними юридичними особами, готуються відділом бухгалтерського обліку міської ради.

3.10. Розпорядження міського голови про преміювання заступників керівників та працівників виконавчих органів, які є самостійними юридичними особами, готуються безпосередньо виконавчим органом за відповідними поданнями.

3.11. Керівники виконавчих органів, в т.ч. які є самостійними юридичними особами, вносять для узгодження секретарю міської ради, заступнику міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючому справами виконавчого комітету міської ради згідно з розподілом функціональних повноважень подання на депреміювання працівників.

3.12. Секретар міської ради, заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючий справами виконавчого комітету міської ради згідно з розподілом функціональних повноважень вносять для узгодження міському голові подання на депреміювання керівників виконавчих органів.

Начальник контрольної служби

Тетяна ПІЛЬЧІК

Додаток 1
до Положення про преміювання
працівників виконавчих органів
Кропивницької міської ради

**Комплекс показників
для визначення розміру преміювання працівників**

№ п/п	Показники преміювання	Розмір преміювання
1.	Особистий вклад працівника у загальні результати роботи	до 30 %
2.	Обсяг та інтенсивність виконаної працівником роботи	до 20 %
3.	Оперативність виконання роботи	до 15 %
4.	Термін, якість і важливість виконуваних робіт	до 15 %
5.	Ініціативність у діяльності та результативність	до 40 %
6.	Стан виконавської дисципліни	до 40 %
7.	Відсутність порушень нормативно-правових актів з питань служби в органах місцевого самоврядування	до 30 %
8.	Кваліфікована підготовка матеріалів для розгляду актуальних питань на сесіях міської ради, засіданнях виконавчого комітету, нарадах тощо	до 50 %
9.	Ініціативність та внесення пропозицій щодо вирішення складних і проблемних виробничих питань	до 40 %
10.	Освоєння нових технічних засобів в процесі виконання поставлених завдань	до 40 %
11.	Написання, реалізація та впровадження муніципальних та інших проєктів, грантів та інноваційних ідей	до 60 %
12.	Особливий вклад при виконанні важливого доручення чи завдання	до 40 %

Начальник контрольної служби

Тетяна ШЛЬЧІК

Додаток 2
до Положення про преміювання
працівників виконавчих органів
Кропивницької міської ради

Перелік підстав для зменшення розміру премії працівникам

№ п/ п	Підстава	Відсоток, на який зменшується розмір премії
1	2	3
1.	Застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді догани (премія не виплачується протягом дії дисциплінарного стягнення, якщо інше не визначено розпорядженням)	100 %
2.	Порушення виконавської дисципліни в частині своєчасного надання інформації (відповіді) на документи, в яких визначено конкретні терміни виконання та інформування	до 50 %
3.	Недотримання вимог щодо порядку підготовки інформації (відповіді) на документи	до 50 %
4.	Порушення термінів розгляду звернень громадян, депутатських запитів та звернень, запитів на отримання публічної інформації тощо	до 100 %
5.	Порушення термінів підготовки документів на розгляд міської ради, виконавчого комітету та нарад	до 50 %
6.	За факти неналежного ставлення до громадян та порушення етики поведінки посадової особи місцевого самоврядування	до 100 %

1	2	3
7.	Порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку виконавчих органів міської ради, в тому числі запізнення на роботу, безпідставна відсутність на робочому місці, передчасне залишення роботи тощо	до 50 %
8.	Невиконання без поважних причин інших обов'язків, передбачених посадовою інструкцією	до 50 %

Начальник контрольної служби

Тетяна ПІЛЬЧІК