

*Додаток 1*

до наказу Ірпінського фахового  
коледжу економіки та права  
від «29» серпня 2025 р. № 227

Погоджено  
Голова профспілки Ірпінського  
фахового коледжу  
економіки та права



Т.В.Чорна

Затверджено  
Директор Ірпінського  
фахового коледжу  
економіки та права



О. А. Пілевич

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про оплату праці працівників**  
*Ірпінського фахового коледжу економіки та права*

Ірпінь 2025 р.

## 1. Загальні положення

1.1. Дане Положення є локальним нормативним актом, що діє в межах Ірпінського фахового коледжу економіки та права (далі – Коледж).

1.2. Положення регулює порядок оплати праці адміністративного, педагогічного персоналу, фахівців та робітників Коледжу.

1.3. Положення розроблене у відповідності до:

- **Кодексів України** (із змінами і доповненнями до них): Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (далі – КЗпП України), Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-IV (далі – ЦК України);

- **законів України** (із змінами і доповненнями до них): «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 № 2745-VIII, «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII, «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР, «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV, «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27.01.1995 № 32/95-ВР;

- **постанов Кабінету Міністрів України** (із змінами і доповненнями до них): «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, «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14.04.1997 № 346, «Про затвердження Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.06.2000 № 963, «Про затвердження Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти» від 31.01.2001 № 78, «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 № 373, «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100, «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» від 26.09.2001 № 1266, «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 № 84;

- **наказів Міністерства освіти і науки України** (із змінами і доповненнями до них): «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993 № 102; «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557; «Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України» від 08.04.1993 № 93;

• *інших нормативно-правових актів України* (далі – законодавство України);

• *Статуту Ірпінського фахового коледжу економіки та права*, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України від 19.12.2023 №1533;

• *Колективного договору*;

• *Положення про організацію освітнього процесу*, затвердженого наказом Ірпінського фахового коледжу економіки та права від 28.08.2025 № 227.

1.4. *Джерелами оплати праці* працівників Коледжу є:

• кошти загального фонду місцевого бюджету – визначаються щорічно Законом України «Про обласний бюджет Київської області», затверджені в кошторисі та плані використання Коледжу за відповідними бюджетними програмами;

• кошти спеціального фонду місцевого бюджету, затверджуються в кошторисі та плані використання Коледжу за відповідними бюджетними програмами та формуються за рахунок:

а) платних послуг, які можуть надаватися Коледжем відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. №796 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» (зі змінами) та інших нормативно-правових актів, що регулюють надання платних послуг у навчальних закладах, у тому числі за:

– підготовку фахівців за спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» за умов договору;

– освітні послуги відповідно до законодавства;

б) використання інших джерел (благодійні та спонсорські внески, фінансова підтримка місцевих органів влади, підприємств, установ, організацій, фізичних осіб тощо), отриманих відповідно до Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012 № 5073-VI (зі змінами), та Порядку отримання благодійних (добровільних) внесків і пожертв від юридичних та фізичних осіб бюджетними установами і закладами освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, науки, спорту та фізичного виховання для потреб їх фінансування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 04.08.2000 № 1222 (зі змінами) у разі, коли такий напрям видатків визначений благодійником.

Згідно *Статуту Ірпінського фахового коледжу економіки та права* кошти спеціального фонду можуть спрямовуватись на оплату праці, а саме: виплату основної заробітної плати, доплат, надбавок до посадових окладів, премій та матеріальної допомоги працівникам Коледжу.

1.5. *Основна заробітна плата* визначається на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС).

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) установлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб.

1.6. *Додаткова заробітна плата* включає доплати, надбавки, премії, які мають систематичний характер. Сума додаткової зарплати не обмежується максимальним розміром.

1.7. **Інші заохочувальні та компенсаційні виплати** включають матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, на вирішення соціально-побутових питань, премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Порядок і розмір премій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат встановлюються керівництвом Коледжу, залежно від наявності коштів на оплату праці, важливості події або значущості роботи, за виконання якої проводиться преміювання у відповідності до «Положення про преміювання працівників Ірпінського фахового коледжу економіки та права».

1.8. **Розмір заробітної плати** кожного працівника Коледжу за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижче встановленого законом мінімального розміру заробітної плати. Якщо ж нарахована заробітна плата є нижчою, тоді проводиться доплата до її рівня пропорційно відпрацьованому часу.

До складу мінімального розміру заробітної плати включаються: посадовий оклад, премії, надбавки, доплати до тарифних ставок за суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, індексація заробітної плати, та інші доплати.

Не включаються до складу мінімального розміру заробітної плати: доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

1.9. У цілях забезпечення освітнього процесу для проведення різних видів навчальних занять зі студентами та іншими категоріями тих, що навчаються (абітурієнтами, слухачами), може бути використана **погодинна оплата праці**. Порядок прийому на роботу на умовах погодинної оплати праці, об'єм навчального навантаження встановлюється наказом директора Коледжу.

1.10. **Для виконання разових робіт** можуть укладатися цивільно–правові договори.

1.11. При укладанні працівником **трудового договору (контракту)** керівництво Коледжу доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

1.12. Питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов введення і розмірів надбавок, доплат і премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат вирішуються **керівництвом Коледжу за погодженням з профспілковим комітетом**.

## 2. Порядок визначення освіти

2.1. Посади педагогічних працівників можуть обіймати особи з повною вищою освітою, які пройшли спеціальну педагогічну підготовку.

Освіта педагогічних працівників визначається на підставі дипломів про закінчення вищого навчального закладу незалежно від спеціальності, яку вони отримали після закінчення навчального закладу.

### **3. Порядок визначення розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати)**

**3.1. Посадові оклади працівників** відповідної кваліфікації встановлюються Штатним розписом Коледжу на основі діючих кваліфікаційних вимог і тарифних розрядів Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ освіти, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України, згідно Розмірів посадових окладів (ставок заробітних плат) і Схем тарифних розрядів посад керівних і педагогічних працівників, фахівців та інших працівників освіти, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України з наступною атестацією або тарифікацією згідно з чинним законодавством.

Штатний розпис затверджується Департаментом освіти і науки Київської обласної державної адміністрації на календарний рік в межах фонду оплати праці, затвердженої кошторисом витрат за видами діяльності в розрізі затвердженої структури Коледжу.

Посадові оклади заступників директора Коледжу встановлюються на 5 %, головного бухгалтера – на 10 %, а помічника директора з кадрових питань – на 30 % нижче ніж посадовий оклад директора.

Посадові оклади заступників керівників структурних підрозділів встановлюються на 5 % нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника.

Ставки заробітної плати й посадові оклади педагогічних працівників встановлюються при тарифікації за наслідками атестації.

Тарифікаційні списки затверджуються керівництвом Коледжу за погодженням із профспілковим комітетом не пізніше 5 вересня і подаються до Департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації.

**3.2. Зміна розмірів ставок заробітної плати (посадових окладів)** протягом року провадиться:

а) при зміні розміру мінімальної заробітної плати – з дня прийняття рішення Кабінетом Міністрів України;

б) при здобутті освіти або поновленні документа про освіту – з дня подання відповідного документа;

в) при отриманні відповідної категорії за наслідками атестації – з дня прийняття рішення атестаційною комісією;

г) при присвоєнні звань, що надають право на підвищення ставок і посадових окладів, – з дня присвоєння;

д) при присвоєнні вченого ступеня кандидата наук – з дня рішення спеціалізованої вченої Ради після прийняття рішення Вищою Атестаційною Комісією України про видачу диплома кандидата наук;

е) при присвоєнні наукового ступеня доктора наук – з дня рішення спеціалізованої вченої Ради після затвердження Вищою Атестаційною Комісією України.

Якщо право на зміну розміру ставки заробітної плати (посадового окладу) настає в період перебування працівника у відпустці чи під час тимчасової непрацездатності, на підвищенні кваліфікації, стажуванні, нарахування заробітної

плати за новими ставками (посадовими окладами) здійснюється з дня виникнення такого права.

Відповідальність за своєчасне і правильне встановлення працівникам посадових окладів (ставок заробітної плати) та обчислення заробітної плати покладається на директора і головного бухгалтера Коледжу.

#### **4. Порядок підвищення посадових окладів**

**4.1. Підвищення ставок заробітної плати і посадових окладів** здійснюються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28 грудня 2021 р. № 1391:

**4.1.1. за педагогічні звання:**

- викладач-методист – у розмірі 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати);
- старший викладач - у розмірі 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

**4.1.2. за знання та використання в роботі іноземної мови**

- керівні та педагогічні працівники – у розмірі 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

**4.2. Підвищення посадових окладів за професійні звання**, які присвоюються за наслідками атестації, здійснюються лише на період роботи на посадах, на яких були присвоєні відповідні звання.

У випадку переходу працівника з одного закладу освіти до іншого на однакові посади, або на посади, які відповідають профілю предмета, дисципліни, що викладається, підвищення за звання зберігається до чергової атестації.

За наявності двох або більше професійних звань посадові оклади працівників підвищуються за одним званням у максимальному розмірі.

**4.3. Особам з числа адміністративного персоналу та іншим працівникам**, які можуть бути залучені до викладацької роботи, підвищення педагогічних ставок за звання, зазначені у пункті 4.2., здійснюються на загальних підставах.

#### **5. Надбавки до посадових окладів**

**Надбавки до посадових окладів** встановлюються наказом директора в межах фонду оплати праці за рахунок загального та спеціального фондів:

**5.1.** згідно з постановою 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 30.08.02 р. № 1298, наказами Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.05

р. № 557, «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993 р. № 102 та інших нормативних документів за:

**5.1.1. За почесні звання України:**

- «народний» – у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати);
- «заслужений» – у розмірі 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

**5.1.2. За спортивні звання:**

- «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – у розмірі 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати);
- «майстер спорту міжнародного класу» – у розмірі 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати);
- «майстер спорту – у розмірі 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань, зазначених в підпунктах 5.1.1 і 5.1.2, надбавки встановлюються за одним вищим званням.

Надбавки встановлюються, якщо діяльність працівників за профілем відповідає почесному або спортивному званню.

**5.1.3. За високі досягнення у праці:**

- у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

**5.1.4. За виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання):**

- у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

**5.1.5. За складність, напруженість в роботі:**

- у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені в підпунктах 5.1.3 – 5.1.5 надбавки встановлюються за високі творчі та виробничі досягнення, залежно від особистого внеску кожного працівника, або за виконання особливо важливих (термінових) робіт на строк їх виконання, а також за складність і напруженість у роботі.

Директору Коледжу вищевказані надбавки затверджуються Департаментом освіти і науки Київської обласної державної адміністрації.

Сума граничного розміру зазначених надбавок для одного працівника не повинна перевищувати 50 % посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і погіршення трудової дисципліни ці надбавки зменшуються або скасовуються.

**5.1.6. За класність водіям:**

- 1 класу – 25 % тарифної ставки за відпрацьований час;
- 2 класу – 10 % тарифної ставки за відпрацьований час.

**5.2. За вислугу років**

**5.2.1. педагогічним працівникам** встановлюється надбавка згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти» від 31.01.2001 р. № 78 за стаж педагогічної роботи у розмірах:

- понад 3 роки – у розмірі 10 % посадового окладу;
- понад 10 років – у розмірі 20 % посадового окладу;
- понад 20 років – у розмірі 30 % посадового окладу.

До стажу педагогічної роботи зараховується час роботи на посадах, передбачених Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963.

Зміна розміру надбавки за вислугу років проводиться з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право, якщо документи, необхідні для своєчасного і правильного обчислення стажу, знаходяться в Коледжі, або з дня подання таких документів.

У разі, коли педагогічні працівники виконують роботу обсягом менше або більше норми, передбаченої ставкою заробітної плати, розмір надбавки за вислугу років зменшується або збільшується пропорційно навантаженню (обсягу роботи).

**5.2.1. медичним працівникам** встановлюється надбавка згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я» від 29.12.2009 р. № 1418 за стаж роботи у розмірах:

- понад 3 роки – у розмірі 10 % посадового окладу;
- понад 10 років – у розмірі 20 % посадового окладу;
- понад 20 років – у розмірі 30 % посадового окладу.

Зазначена надбавка обчислюється виходячи з посадового окладу (з підвищеннями) лікарям та медичним сестрам Коледжу без урахування інших надбавок і доплат, виплачується щомісячно за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом.

У разі коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Встановлення надбавки за вислугу років або зміна її розміру проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.

**5.3. За особливі умови роботи працівників бібліотек** встановлюється надбавка відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» від 30.09.2009 р. № 1073:

- у граничному розмірі 50 % посадового окладу.

Конкретний розмір доплат встановлюється директором Коледжу у межах фонду оплати праці.

**5.4. За престижність праці педагогічним працівникам** встановлюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 № 373 у граничному розмірі 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків.

Розмір надбавки встановлюється директором Коледжу у межах фонду оплати праці. Надбавка встановлюється на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником.

**5.5. За ведення військового обліку** встановлюється доплата відповідно до Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, затвердженого Постановою Кабінету

Міністрів України від 30 грудня 2022 р. № 1487 у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати) та нараховується окремо від інших доплат.

## **6. Доплати до посадових окладів**

6.1. Доплати працівникам Коледжу встановлюються наказом директора в межах фонду оплати праці за рахунок загального та спеціального фондів згідно з постановою 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 30.08.02 р. № 1298 та наказами Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.05 р. № 557, «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993 р. № 102,:

### **6.1.1. *За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників***

- у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати) відсутнього працівника;

### **6.1.2. *За суміщення професій (посад)***

- у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

### **6.1.3. *За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт***

- у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені в підпунктах 6.1.1 – 6.1.3 доплати не встановлюються директору, його заступникам, керівникам структурних підрозділів Коледжу та їх заступникам, крім доплати за ведення викладацької роботи, визначеної пунктом 8.2 цього Положення.

### **6.1.4. *За роботу в нічний час*** (з 10.00 вечора до 06.00 ранку)

- у розмірі до 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу);

### **6.1.5. *За вчене звання:***

- професора – у граничному розмірі 33 % посадового окладу;
- доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – у граничному розмірі 25 % посадового окладу;

### **6.1.6. *За науковий ступінь:***

- доктора наук – у граничному розмірі 25 % посадового окладу;
- кандидата наук, доктора філософії – у граничному розмірі 15 % посадового окладу.

Зазначені в підпунктах 6.1.5 і 6.1.6 доплати встановлюються, якщо діяльність працівників за профілем відповідає вченому званню або науковому ступеню.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеню та вченого звання, повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством.

### **6.1.7. *За класне керівництво***

- у розмірі 20 % посадового окладу;

Викладачам в період перебування студентів на виробничій і навчальній практиці, якщо вона продовжується більше ніж місяць доплата за класне керівництво не проводиться за місяць відсутності студентів.

**6.1.8. *За перевірку зошитів та письмових робіт:***

- викладачам іноземної мови у розмірі 10 % посадового окладу;
- викладачам математики у розмірі 15 % посадового окладу;
- викладачам мови і літератури у розмірі 20 % посадового окладу.

Зазначена доплата встановлюється залежно від педагогічного навантаження викладача.

**6.1.9. *За керівництво предметними (цикловими) і методичними комісіями***

- у розмірі 10-15% посадового окладу.

**6.1.10. *За роботу у важких та шкідливих умовах праці***

- у розмірі до 12 % посадового окладу.

Доплата за несприятливі умови праці встановлюється за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці працівником, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених «Переліком робіт з несприятливими умовами праці», затвердженим наказом Міністерства освіти України від 15.03.1993 р. № 102.

**6.1.11. *За використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів***

- у розмірі 10 % посадового окладу (тарифної ставки).

**6.2. *За вислугу років працівникам бібліотеки*** встановлюється згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 р. № 84, відповідно до ст. 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27.01.1995 № 32/95–ВР залежно від стажу в такому розмірі:

- понад 3 роки – у розмірі 10 % посадового окладу;
- понад 10 років – у розмірі 20 % посадового окладу;
- понад 20 років – у розмірі 30 % посадового окладу.

Зазначена доплата виплачується працівникам бібліотеки з дня прийняття на роботу у разі наявності стажу, який дає право на її одержання.

Особам, які працюють за сумісництвом, зазначена доплата не виплачується. У разі, коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою.

Працівникам бібліотеки, у яких право на одержання або підвищення розміру доплати за вислугу років виникло протягом календарного місяця, доплата встановлюється з початку наступного місяця.

Конкретний розмір доплат визначається директором Коледжу.

**6.3. *за окремі види педагогічної та іншої діяльності*** встановлюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28 грудня 2021 р. № 1391:

**6.3.1. *за завідування навчальними кабінетами:***

- у розмірі 10 % посадового окладу;

Зазначена додаткова оплата встановлюється з дозволу Міністерства освіти і науки України викладачам, які здійснюють завідування навчальними кабінетами.

**6.3.2. за ведення діловодства та бухгалтерського обліку:**

- у розмірі 10 % посадового окладу;

Зазначена додаткова оплата встановлюється працівникам, які відповідають за ведення діловодства та бухгалтерського обліку.

**6.3.3. за керівництво роботою гуртожитку**

- у розмірі 10 % посадового окладу.

Зазначена додаткова оплата встановлюється директору і заступникам директора Коледжу за безпосереднє керівництво роботою гуртожитку.

6.4. Медичним працівникам встановлюється доплата в розмірі 20% посадового окладу, як компенсація за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 03 лютого 2021 р. № 67 з 1 січня 2021 року і до скасування карантину, встановленого через COVID-19. Її сума виплачується понад мінімальну заробітну за рахунок коштів, передбачених на оплату праці працівників.

6.5 Особі на яку покладено обов'язки щодо ведення військового обліку здійснюється доплата у розмірі до 50 відсотків посадового окладу згідно п.10 Постанови Кабінету Міністрів від 30 грудня 2022 р. № 1487 «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів».

## **7. Порядок обчислення заробітної плати**

7.1. Оплата праці педагогічних працівників Коледжу провадиться, виходячи з встановлених розмірів посадових окладів з урахуванням підвищень, фактичного обсягу навчального навантаження, надбавок, премій і доплат.

7.2. Навчальне навантаження між викладачами та іншими педагогічними працівниками розподіляється директором за погодженням з профспілковим комітетом залежно від кількості годин, передбачених навчальними планами, наявності відповідних педагогічних кадрів та інших конкретних умов, що склались у Коледжі.

7.3. Робочий час викладача визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових і організаційних обов'язків у поточному році, відображених в індивідуальних комплексних планах роботи.

Обсяг навчальних занять, доручених для проведення конкретному викладачеві, виражений в облікових (академічних) годинах, визначає навчальне навантаження викладача.

**Академічна година** – це мінімальна облікова одиниця навчального часу. Тривалість академічної години в Коледжі становить 40 хвилин. Дві академічні години утворюють пару академічних годин.

Навчальний рік триває 10 місяців і розпочинається з 1 вересня.

7.4. Обсяг навчальної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи, не може перевищувати 720 годин на навчальний рік.

За письмовою згодою працівника йому може бути встановлене додаткове навантаження понад встановлену норму (збільшений обсяг навчальної роботи).

За години педагогічної роботи, виконані понад встановлену норму, провадиться додаткова оплата відповідно до отримуваної ставки посадового окладу в одинарному розмірі.

7.5. Середньомісячна заробітна плата викладачам Коледжу визначається шляхом множення годинної ставки викладача на встановлений йому обсяг річного навантаження і ділення цього добутку на 10 навчальних місяців.

Годинна ставка визначається шляхом ділення місячної ставки посадового окладу на середньомісячну норму навчального навантаження (72 години).

Середньомісячна норма навчального навантаження визначається шляхом ділення обсягу річного навантаження (720 годин) на 10 навчальних місяців і складає 72 години.

Визначена середньомісячна заробітна плата виплачується викладачу за роботу протягом навчального року, включаючи час роботи в період канікул, що не співпадає з відпусткою.

7.6. Викладачам, які приступили до роботи протягом навчального року, середньомісячна заробітна плата визначається шляхом множення годинної ставки цього викладача на обсяг навчального навантаження, що припадає на повні навчальні місяці, які залишились до кінця навчального року, і ділення цього добутку на кількість цих же місяців. Заробітна плата за неповний робочий місяць у цьому випадку виплачується за фактичну кількість годин за годинними ставками.

7.7. При підвищенні посадових окладів на підставах зазначених у розділі 3 цього Положення та в зв'язку з підвищенням рівня професійної кваліфікації (категорії) середньомісячна заробітна плата визначається шляхом множення нової годинної ставки на обсяг річного навантаження, встановленого на початку навчального року і ділення цього добутку на 10 навчальних місяців.

7.8. У випадках, коли викладачі у відповідності з діючим законодавством або з незалежних від них причин, звільняються від навчальних занять (відпустка, відрядження, тимчасова непрацездатність, відволікання студентів на непередбачені канікули тощо), встановлений їм обсяг річного навантаження зменшується на 1/10 частину за кожний повний місяць відсутності на роботі або відсутності занять із зазначених причин (за неповний місяць – виходячи з відповідності кількості робочих днів).

Встановлена викладачам на початку навчального року середньомісячна заробітна плата в зазначених випадках зменшуватись не повинна. Години викладацької роботи, виконані викладачем протягом навчального року понад зменшене річне навантаження, сплачуються додатково за годинними ставками після виконання зменшеного навчального навантаження.

Зменшення навчального навантаження не проводиться за час відрядження викладача для проведення навчальних занять в іншій місцевості, а також на час чергової відпустки, якщо навчальний процес триває протягом всього календарного року і відпустка в зв'язку з цим може надаватися не тільки в період літніх канікул.

7.9. Години викладацької роботи, виконані понад встановлене річне навантаження, оплачуються додатково за годинними ставками (визначеними

відповідно до п. 78 наказу Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти») після виконання викладачем річного навчального навантаження. Для викладачів, які мають навантаження протягом навчального року, застосовується погодинна оплата праці виходячи зі ставок, встановлених залежно від розряду, категорії, освіти. Ця оплата провадиться щомісячно або в кінці навчального року.

7.10. Години викладацької роботи за керівництво виробничою та навчальною практикою, які не ввійшли до річного навантаження оплачуються згідно ставок погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять, визначених додатком 16 наказу № 557 і додатком 5 до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298.

7.11. Педагогічним працівникам, які залучаються для проведення занять з слухачами відділення платних послуг Коледжу, заробітна плата оплачується згідно ставок погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять, визначених додатком 16 наказу № 557 і додатком 5 до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298.

7.12. Фахівцям, які залучаються з інших підприємств, установ і організацій, для проведення навчальних занять, керівництва практикою в Коледжі та оплата праці голів та членів державних екзаменаційних комісій, визначається умовами цивільно-правової (трудої) угоди згідно ставок погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять, визначених додатком 16 наказу № 557 і додатком 5 до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298.

7.13. Обчислення середньої заробітної плати у випадках:

а) надання працівникам щорічної відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, чи компенсації за невикористані вищенаведені відпустки;

б) надання працівникам додаткових відпусток в зв'язку з навчанням, творчої відпустки;

в) виконання працівником державних і суспільних зобов'язань в робочий час;

г) переведення працівника на іншу легку нижче оплачувану роботу за станом здоров'я;

д) переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легку роботу;

е) надання жінкам додаткових перерв для годування дитини;

є) виплати вихідної допомоги;

ж) службових відряджень;

з) змушеного простою;

и) направлення працівника на обстеження в медичні заклади;

і) звільнення працівників-донорів від роботи для обстеження, здавання крові і відпочинку;

ї) притягнення працівника до виконання військових зобов'язань;

й) тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором;

к) в інших випадках, передбачених діючим законодавством України, здійснюється за правилами, визначеними «Порядком обчислення середньої заробітної плати», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток в зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, чи для виплати компенсації за невикористані відпустки здійснюється виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки чи виплати компенсації за невикористані відпустки. Працівнику, який пропрацював в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

В інших випадках, передбачених цим пунктом, середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівнику, який пропрацював в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Якщо з закінченням останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи.

Нарахування виплат за час щорічної відпустки, додаткових відпусток в зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, чи компенсації за невикористані відпустки, тривалість яких розраховується в календарних днях, здійснюється шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за минулий фактично відпрацьований період на відповідну кількість календарних днів року або меншого відпрацьованого періоду (за виключенням святкових і неробочих днів, визначених законодавством України). Одержаний результат помножується на кількість календарних днів відпустки.

Святкові і неробочі дні, які визначаються статтею 73 КЗпП України і які припадають на період відпустки, в розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються.

7.14. Обчислення середньої заробітної плати для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, витратами зумовленими народженням та похованням і від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі – страхові виплати) у разі настання страхового випадку здійснюється за правилами, визначеними «Порядком обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266 (зі змінами).

Середньоденна заробітна плата (дохід, грошове забезпечення) обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період (12 календарних місяців) заробітної плати (доходу, грошового забезпечення), на яку нарахований єдиний внесок та / або страхові внески на відповідні види загальнообов'язкового

державного соціального страхування (далі - страхові внески), на кількість календарних днів зайнятості (відповідно до видів страхування - період перебування у трудових відносинах, виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами, у розрахунковому періоді без урахування календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин, - тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком, відпустка без збереження заробітної плати, призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України.

7.15. Обчислення середньої заробітної плати для відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смерті здійснюється за правилами визначеними статтею 1197 ЦК України (визначення заробітку (доходу), втраченого внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я фізичної особи, яка працювала за трудовим договором).

До втраченого заробітку включаються всі види оплати праці за місцем основної роботи і за сумісництвом, з яких сплачується податок на доходи громадян, у сумах, нарахованих до вирахування податку.

До втраченого заробітку не включаються одноразові виплати, компенсація за невикористану відпустку, вихідна допомога, допомога по вагітності та пологах тощо.

Якщо працівник на момент завдання йому шкоди не працював, його середньомісячний заробіток обчислюється за його бажанням виходячи з його заробітку до звільнення або звичайного розміру заробітної плати працівника його кваліфікації у цій місцевості.

7.16. Оплата праці викладачів, які звільняються з роботи до закінчення навчального року, здійснюється за фактичну кількість годин проведених занять до звільнення викладача:

- менше від нормативної, виходячи із встановленого середньомісячного навантаження, відрахування з його заробітної плати не провадяться;
- години занять, проведені понад норму годин, обчислену виходячи з встановленого середньомісячного навантаження, оплачуються додатково за ставками погодинної оплати праці.

7.17. Надурочні роботи, як правило, не допускаються.

Директор може застосувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством України, зокрема статтею 62 КЗпП України.

Оплата роботи в надурочний час здійснюється в подвійному розмірі годинної ставки. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулів не допускається.

7.18. Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету Коледжу і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством України, зокрема статтею 71 КЗпП України. Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом директора. Робота у вихідний день може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі.

Робота у святковий та неробочий день оплачується у подвійному розмірі.

## **8. Порядок оплати під час простою, а також в період відсутності занять.**

8.1. Оплата праці викладачів, які не проводять занять з незалежних від них причин (епідемія, несприятливі метеорологічні умови тощо) здійснюються з розрахунку заробітної плати встановленої на початку цього навчального року за умовою, що викладач виконує іншу організаційно-педагогічну роботу.

8.2. Згідно ст.113 КЗпП України час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). В разі наявних фінансових можливостей оплата простою здійснюється в розмірі одного посадового окладу.

Час простою з вини працівника не оплачується.

8.3. Згідно ст.12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» №1645-III від 06.04.2000 р. працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб, підлягають обов'язковим профілактичним щепленням також проти інших відповідних інфекційних хвороб. У разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому законом, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт.

## **9. Надання матеріальної допомоги**

9.1. Надання матеріальної допомоги працівникам Коледжу розроблено з метою систематизації та регулювання порядку надання матеріальної допомоги.

9.1.1. Правове регулювання виплати матеріальної допомоги здійснюється відповідно до таких законодавчих актів:

- постанови Кабінету Міністрів України «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту» від 31.01.2001 р. № 78;
- постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 р. № 524;
- постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 № 84;
- 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;
- 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;
- постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 20.01.2021 р. № 29.

9.2. У разі прийняття Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки рішень про зміни умов надання матеріальної допомоги до даного Положення можуть вноситись, за погодженням з профспілковим комітетом, відповідні зміни.

9.3. Дане Положення визначає порядок і умови надання матеріальної допомоги працівникам коледжу.

9.4. Матеріальна допомога надається штатним працівникам Коледжу, які працюють в коледжі не менше як один рік.

9.4.1. Надання матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) здійснюється при наданні щорічної відпустки в межах фонду оплати праці, затвердженого кошторисом:

- педагогічним працівникам Коледжу згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту» незалежно від тижневого (річного) навчального навантаження або обсягу роботи, що виконується (лист Мінсоцполітики від 30.11.2011 р. № 1079/13/84-11).

Право на таку виплату мають педагогічні працівники Коледжу, перелік посад яких затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 963 «Про затвердження Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.06.2000 № 963;

- працівникам бібліотеки Коледжу відповідно до п. 3 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 р. № 84;

- медичним працівникам Коледжу відповідно до абз. 3 п. 2 постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 20.01.2021 р. № 29.

Надання заяви на її виплату необов'язкове.

У випадку поділу щорічної відпустки на частини (ст. 12 Закону України «Про відпустки») відповідно до листа Міністерства соціальної політики України від 21.07.2015 № 409/13/116-15 допомога на оздоровлення може виплачуватися працівникові один раз при наданні будь-якої з частин щорічної основної відпустки *за заявою працівника*.

9.5. Надання матеріальної допомоги на оздоровлення іншим працівникам Коледжу в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік здійснюється при наявності коштів згідно п/п. б) п. 4 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» та п. 4 пп. 5 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» за заявою працівника.

Ця виплата стосується всіх працівників Коледжу, за винятком тих, хто працює за сумісництвом.

9.6. Працівникам Коледжу, яким при звільненні виплачується компенсація за невикористану відпустку, виплата матеріальної допомоги на оздоровлення не здійснюється.

9.7. Надання матеріальної допомоги на оздоровлення педагогічним і медичним працівникам та працівникам бібліотеки є гарантованою виплатою і проводиться в межах фонду оплати праці, передбаченого у кошторисі.

Під час формування фонду оплати праці на рік бухгалтерською службою Коледжу для кожного працівника передбачається одна матеріальна допомога на оздоровлення.

Для окремих педагогічних працівників Коледжу, які мають відповідні звання (викладач-методист) нарахування матеріальної допомоги на оздоровлення здійснюється виходячи із підвищених окладів (лист Мінпраці від 05.11.2008 р. № 645/13/155-08).

9.8. Матеріальна допомога на оздоровлення іншим працівникам Коледжу надається за рішенням директора Коледжу в межах фонду заробітної плати (за наявності коштів).

До матеріальної допомоги, яка може бути виділена працівнику на рік, уключають як допомогу на оздоровлення, так і інші види матеріальної допомоги (на вирішення соціально-побутових питань, лікування, крім допомоги на поховання).

9.9. Матеріальна допомога на оздоровлення надається на підставі наказу директора Коледжу за погодженням з профспілковим комітетом.

## **10. Надання щорічної грошової винагороди**

10.1. Надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за зразкове виконання посадових обов'язків, творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання підростаючого покоління, небайдуже ставлення до рейтингу Коледжу, показників його діяльності.

10.1.1. Правове регулювання виплати цієї грошової винагороди здійснюється відповідно до таких законодавчих актів:

- Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145–VIII;
- постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.06.2000 № 963;
- наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993 № 102.

10.2. Ця виплата стосується всіх педагогічних працівників Коледжу, за винятком тих, хто працює за сумісництвом.

10.2.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання педагогічному працівнику щорічної грошової винагороди є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- безумовного та добросовісного виконання розпоряджень, доручень, наказів керівництва Коледжу, розпоряджень та доручень адміністрації коледжу та голів циклових комісій, рішень педагогічної ради;

- дотримання вимог чинного законодавства про працю, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів, що регламентують його трудову діяльність;

- постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури;

- забезпечення умов для засвоєння студентами вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяння розвитку здібностей студентів;

- утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, справедливості, доброти, гуманізму, працелюбства, поміркованості та інших добродієвостей;

- виховання у молоді поваги до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв;

- додержання педагогічної етики, моралі, гідності студента;

- захист молоді від будь-яких форм фізичного впливу або психічного насильства, запобігання вживання ними алкоголю, наркотиків, інших шкідливих звичок.

10.2.2. Педагогічним працівникам надається щорічна грошова винагорода за роботу за рік, за такі показники у роботі:

- дотримання встановлених правил внутрішнього розпорядку, графіків чергування;

- висока результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовку і участь студентів у міських, районних, обласних предметних олімпіадах, творчих і наукових конкурсах;

- Результативне впровадження в навчально-виховний процес сучасних інноваційних технологій;

- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;

- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання студентів;

- проведення ефективної профорієнтаційної роботи;

- участь у методичній та виставковій діяльності студентів, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;

- участь у покращенні матеріально-технічної бази Коледжу;

- участь у громадському житті Коледжу і т.п.

10.3. Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці працівників Коледжу.

10.3.1. Розмір щорічної грошової винагороди встановлюється наказом директора Коледжу за погодженням з профспілковим комітетом і може виплачуватися до закінчення календарного року.

10.3.2. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) і обчислюється з урахуванням доплат до заробітної плати за:

- звання «викладач-методист»;

- науковий ступінь: кандидат наук, доктора наук.

10.3.3. Конкретний розмір грошової винагороди кожному педагогічному працівнику встановлюється за погодженням з профспілковим комітетом

10.3.4. Працівникам, які прийняті на роботу в Коледж протягом року в порядку переводу, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому навчальному закладі, що дає право на щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

10.3.5. Щорічна грошова винагорода може бути виплачена також педагогічним працівникам навчального закладу, які пропрацювали неповний календарний рік і звільнилися з роботи з поважних причин:

- ✓ виходом на пенсію (по старості, по інвалідності);
- ✓ народженням дитини;
- ✓ вступом до вищого навчального закладу;
- ✓ навчанням на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням Коледжу;
- ✓ переходом на виборну посаду.

10.6. Особам, звільненим протягом року за особистим бажанням і за порушення трудової дисципліни або внаслідок притягнення до кримінальної відповідальності, винагорода не виплачується.

10.7. Педагогічні працівники, які допустили порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, вчинили аморальні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також несумлінно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, повністю позбавляються щорічної грошової винагороди.

За інші проступки педагогічні працівники можуть позбавлятися грошової винагороди частково. Позбавлення грошової винагороди повністю або частково проводиться лише за той період (рік), в якому мало місце упущення у роботі.

10.8. Виплата щорічної грошової винагороди директору коледжу здійснюється за наказом Департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації.

10.9. Відмова у виплаті щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам або зменшення її розміру повинна бути аргументована керівництвом Коледжу.

Подання керівництва закладу про відмову у виплаті щорічної грошової винагороди або її зменшення в обов'язковому порядку розглядає профспілковий комітет. Рішення про відмову або зменшення розміру виплати щорічної грошової винагороди доводиться до працівника у 3-х денний термін.

У випадку незгоди педагогічного працівника з рішенням керівництва та профкому він має право впродовж трьох днів після отримання відповідного рішення про зменшення або невиплати щорічної грошової винагороди подати скаргу в комісію з трудових спорів. Комісія з трудових спорів повинна впродовж трьох днів розглянути скаргу і прийняти аргументоване рішення.

## **11. Прикінцеві положення**

11.1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, якщо день виплати заробітної плати співпадає з вихідним, святковим чи неробочим днем заробітна плата виплачується напередодні дня виплати.

Заробітна плата за час щорічної відпустки виплачується працівникам не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

11.2. При виплаті заробітної плати бухгалтерська служба Коледжу зобов'язана повідомити в письмовій формі працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

а) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифровками за видами виплат;

б) розміри відрахувань та утримань із заробітної плати;

в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

11.3. Директор зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу у Коледжі з зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

11.4. З моменту введення в дію цього Положення всі попередні нормативні документи, що регламентують нарахування і виплату матеріальної допомоги, щорічної грошової винагороди та премій працівникам Коледжу, вважаються такими, що втратили чинність.