Додаток № 6
до Колективного договору
між Львівським професійним коледжем готельно-туристичного
та ресторанного сервісу і Профспілковим комітетом
Львівського професійного коледжу готельно-туристичного та
ресторанного сервісу на 2026 - 2030 р.р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЛЬВІВСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО КОЛЕДЖУ ГОТЕЛЬНО-ТУРИСТИЧНОГО ТА РЕСТОРАННОГО СЕРВІСУ

м. Львів — 2026 рік

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Це Положення про преміювання працівників Львівського професійного коледжу готельно-туристичного та ресторанного сервісу (далі - Положення) розроблене у відповідності до статті 97 Кодексу законів про працю України, статті 15 Закону України „Про оплату праці", статті 58 Закону України „Про освіту", Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2022 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (зі змінами) , 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 « Статуту Львівського професійного коледжу готельно-туристичного та ресторанного сервісу та з метою підвищення стимулюючої ролі премії за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків працівниками Львівського професійного коледжу готельно-туристичного та ресторанного сервісу (далі - Коледж), якісну підготовку кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів, виконання плану прийому молоді на навчання, плану виробничої діяльності та вдосконалення виробничих навиків майбутніх спеціалістів і розвитку матеріально-технічної бази Коледжу.

1.1 Положення передбачає порядок матеріального стимулювання працівників Коледжу за 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 показників діяльності Коледжу.

1.2 Положення запроваджується з метою:

- зацікавленості працівників Коледжу у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, виходячи з їх ролі у діяльності Коледжу, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності, виконавчої і трудової дисципліни, а також та творчої активності;
- умов підвищення заробітної плати працюючих за рахунок особистих трудових зусиль та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи Коледжу.

1.3 Джерелами преміювання є:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондах бюджету, яка може створюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо, в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для всіх працівників Коледжу;
- кошти спеціального фонду , в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

Норми Положення реалізуються Коледжем тільки в межах наявних коштів та кошторису.

1.4 Згідно з Положенням здійснюється преміювання всіх працівників Коледжу.

2 ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ

2.1 Преміювання працівників Коледжу здійснюється при формуванні фонду матеріального заохочення за рахунок коштів економії фонду заробітної плати.

2.2 Нарахування премій проводиться за рахунок загального та спеціального фондів.

Преміювання може здійснюватися за такими видами та напрямами:

- преміювання за місяць, за індивідуальні результати роботи працівників з урахуванням їх особистих якостей, ставлення до праці;

- преміювання за основні квартальні та річні результати виробничої, господарської, фінансово-економічнох діяльності
- преміювання працівників за підготовку до нового навчального року;
- у зв'язку з ювілейними датами;
- у зв'язку з державними, професійними, святковими датами.

2.3 Працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призовом до Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премій може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

2.4 Премії не виплачують працівникам за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації, в тому числі за кордоном, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати проводяться виходячи із середньої заробітної плати.

2.5 Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються.

2.6 Для своєчасної підготовки проектів наказів на преміювання працівників, працівником уповноваженим директором Коледжу подаються пропозиції по преміюванню з обґрунтуванням за досягнення яких показників пропонується нарахування премії, погоджених з керівництвом Коледжу (відповідно до розподілу функціональних повноважень):

- за місяць - до 25 числа поточного місяця;
- за квартал - до 25 числа останнього місяця поточного кварталу;

за рік - до 15 грудня поточного року

3 ПРЕМІЮВАННЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ

3.1 Премії працівників Коледжу визначається відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

3.2 Для визначення розміру премії враховується виконання основних показників, зокрема:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи.
- безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів, розпоряджень та вказівок керівництва Коледжу.
- стабільна багаторічна праця.
- ефективна позакласна робота.
- сумлінне виконання обов'язків класного керівника.
- досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу Коледжу.
- ініціативність у діяльності та результативність у роботі.
- розроблення навчально-методичних матеріалів для навчальних дисциплін (у тому числі для навчальних дисциплін дистанційних курсів), програм підвищення кваліфікації;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки та охорони праці; ініціативність у діяльності та результативність; тощо.

• систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально- технічної бази навчального Коледжу;
• створення належних умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я учнів;
• організація та проведення навчально-виховного процесу в Коледжі на високому рівні
• організація системи роботи щодо підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогів;
• створення належних умов щодо виконання навчальних програм;
• якісний та дієвий контроль за навчально-виховним процесом, якістю знань, умінь, навичок учнів;
• чітку організацію роботи і здійснення контролю щодо забезпечення охорони життя і здоров'я учасників навчально-виховного процесу.
• якісна організація роботи щодо утримання приміщень Коледжу у належному санітарно-гігієнічному стані;
• чітка організація роботи щодо організації обліку та збереження матеріальних цінностей;
• здійснена на високому рівні робота щодо підготовки Коледжу до нового навчального року;
• належна організація та систематичний контроль протипожежного стану Коледжу.
• За роботу з організації вступної кампанії ;

3.3 При визначенні розміру премії педагогічним працівникам Коледжу, окрім визначеного п. 3.2 Положення, враховується:

• ефективне володіння формами і методами організації навчально-виховної роботи, вміле їх застосовування, що забезпечує результативність роботи;
• наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду;
• систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу;
• активна участь у роботі методичних об'єднань;
• ініціатива та творчість у виконанні посадових обов'язків;
• активна участь в громадському житті Коледжу;
• дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку навчального Коледжу;
• активна участь у підготовці Коледжу до нового навчального року, проведенні позакласних та позашкільних заходів, зміцненні матеріально-технічної бази Коледжу;
• досягнення високих результатів у навчанні та вихованні учнів.
• Премії, які виплачуються працівникам коледжу за результатами роботи максимальними розмірами не обмежуються

4. ОДНОРАЗОВЕ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. При святкуванні ювілейних дат працівників (40, 50, 60, 70,80 років) одноразово виплачується премія в розмірі посадового окладу.

4.2. За виконання важливих завдань, пов'язаних із складністю та терміновістю їх виконання одноразово виплачується премія в розмірі до трьох посадових окладів.

4.3. За активну участь у проведенні конкурсів, олімпіад, заходах художньої самодіяльності, технічної творчості та спортивно-масових заходах одноразово виплачується премія в розмірі до двох посадових окладів.

Преміювання працівників у зв'язку з державними, професійними та святковими датами встановлюється у розмірі до двох посадових окладів .

Інші грошові винагороди

4.4. Педагогічним працівникам Коледжу надається щорічна грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання посадових обов»язків у розмірі до одного посадового окладу в межах кошторисних призначень з фонду оплати праці, який формується з коштів загального та спеціального фондів згідно ч. 1 ст.57 Закону України « Про освіту»

4.5. При звільнені, у зв»язку з виходом на пенсію, виплачувати працівникам Коледжу за рахунок коштів спеціального фонду грошову винагороду, враховуючи загальний безперервний стаж роботи в коледжі :

При стажі від 20 років до 30 років в розмірі двох посадових окладів

від 30 років до 40 років в розмірі трьох посадових окладів

від 40 років до 50 і більше років в розмірі чотирьох посадових окладів

5. ПОРЯДОК ПОВНОГО АБО ЧАСТКОВОГО ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЇ

5.1 Розмір премії зменшується за:

- неналежне виконання посадових обов'язків;
- порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян;
- порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики та інші порушення;
- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

5.2 Працівники, які притягались до дисциплінарної відповідальності, перевищили свої повноваження, здійснили прогул, перебували на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнювалися на роботу без поважних причин або скоїли вчинок, який свідчить про порушення педагогічної етики, позбавляються премії повністю.

5.3 Працівник, що одержав дисциплінарне стягнення (догану), повністю позбавляється преміювання протягом року або на окремо визначений термін. Якщо протягом року (визначеного терміну) з дня одержання працівником догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, стягнення може бути зняте достроково наказом директора Коледжу, що дає працівнику право на матеріальне

стимулювання.

5.4 У період, у якому працівника було притягнено до дисциплінарного стягнення, заходи заохочення до нього не застосовуються.

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

5.6 Відносини, що не врегульовані у Положенні, регулюються чинним законодавством України.

В.о директора Львівського професійного коледжу готельно-туристичного та ресторанного сервісу

_____ ГАННА Балущак

09 січня 2026р.

Голова профспілкового комітету Львівського професійного коледжу готельно- туристичного та ресторанного сервісу

_____ ІГОР Матвіїв

09 січня 2026р.