**Зміни та доповнення**

**До Колективного договору**

**між трудовим колективом та адміністрацією**

**Криворізької гімназії № 42**

**Криворізької міської ради Дніпропетровської області**

**на 2023-2027 рр.**

Прийнято на загальних зборах трудового колективу протокол №2 від 05.05.2023 р.

Кривий Ріг – 2025

Додаток №4

Перелік

посад працівників з ненормованим робочим днем

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назви посади | Тривалість додаткової відпустки за особливий характер праці в календарних днях згідно Закону України про відпустки |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Директор | 3 |
| 2. | Заступник директора З НВР та ВР | 3 |
| 3. | Секретар | 7 |
| 4. | Лаборант | - |
| 5. | Бібліотекар | 7 |
| 6. | Заступник директора з господарчої частини | 7 |
| 7. | Інженер-електронник | 7 |

**Додаток 12**

до колективного договору

між адміністрацією і первинною

профспілковою організацією

КГ №42 КМР

ПОГОДЖЕНО ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова профспілкової Директор гімназії

\_\_\_\_\_\_\_\_О.БАРЧЕНКО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.КОРНЄВА

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2025 р. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2025 р.

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників**

**Криворізької гімназії №42 Криворізької міської ради**

**1. Загальні положення**

1.1. Преміювання – це виплата працівникам закладу грошових сум, крім основної заробітної плати, за рахунок відповідних фондів, з метою їх заохочення за досягнуті успіхи в роботі та стимулювання їх подальшого професійного зростання.

1.2. Порядок нарахування та виплати премій передбачається цим Положенням на підставі чинного законодавства та нормативних документів.

1.3. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за певний період.

1.4. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та на честь святкових дат з урахуванням особистого вкладу працівникам може бути виплачена одноразова премія.

1.5. Преміювання керівника закладу здійснюється наказом органу управління освіти.

1.6. Преміювання працівників гімназії здійснюється з метою підвищення особистої відповідальності кожного за зростання рейтингу навчального закладу, високу ефективність своєї праці, зростання професійної майстерності, сумлінний та творчий підхід до виконання службових обов’язків.

**2. Порядок визначення фонду преміювання**

2.1. Фонд преміювання утворюється за рахунок економії фонду оплати праці.

2.2. Видатки на преміювання передбачаються в кошторисі витрат.

**3. Показники преміювання і розмір премії**

3.1. За результатами роботи за рік для визначення розміру премії враховуються такі показники:

* виконання заходів, передбачених планами роботи;
* виконавська дисципліна;
* трудова дисципліна.

3.2. Нарахування та виплата премій працівникам закладу здійснюється на підставі оцінки професійної діяльності працівників за такими критеріями:

- підсумки внутрішнього контролю організації освітнього процесу;

- ефективність впровадження новітніх педагогічних технологій в систему роботи та позитивність динаміки зростання навчальної компетенції учнів;

- активність, ініціативність та результативність участі в підготовці закладу до роботи у новому навчальному році;

- висока виконавча дисципліна, активність участі в громадському житті, високий рівень корпоративної етики, всебічне сприяння підвищенню рейтингу діяльності закладу;

- суворе дотримання трудової дисципліни, зразкове виконання посадових обов’язків, правил внутрішнього розпорядку, розпорядчих документів керівника закладу, громадських доручень.

3.3. Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених в пункті 3.1, та особистого вкладу в загальні результати роботи без обмеження індивідуальних премій максимальними розмірами.

3.4. Премії не виплачують працівникам за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації.

3.5. Працівникам, які звільнилися з роботи в місяці, за який провадиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України чи перейшли, в порядку переведення, на іншу роботу.

3.6. Працівники можуть бути позбавлені премії до 100 відсотків за невчасне (неналежне) виконання показників, передбачених пунктом 3.1.

**4. Преміювання за виконання особливо важливої роботи**

4.1. Преміювання за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та на честь святкових дат, з урахуванням особистого вкладу, здійснюється в кожному конкретному випадку за наказом керівника та за погодженням з профспілковим комітетом.

4.2. Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюються за рахунок економії фонду оплати праці.

**5. Порядок і терміни преміювання**

5.1. Пропозиції щодо позбавлення премії або зменшення її розміру конкретному працівникові подаються в доповідній записці (поданні) за погодженням з профспілковим комітетом.

5.2. Премія виплачується не пізніше терміну виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за звітним.

5.3. Неналежне виконання посадових обов’язків, порушення трудової дисципліни та інші недоліки у роботі (притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності, тощо) позбавляють працівників гімназії права на премії або частково його обмежують.