Обговорено і прийнято ЗАТВЕРДЖУЮ

на загальних зборах Директор гімназії С. Симоненко

 трудового колективу

 04.01.2022 протокол № 1 "04" січня 2022 року

*Додаток №1*

## ПОЛОЖЕННЯ

**про преміювання працівників**

**Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області**

 Положення про преміювання працівників Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області розроблено відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України №557 від 26.09.2005р., Постанови КМУ №1298 від 30.08.2002р (зі змінами) та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти №102 від 27.05.1993р.(зі змінами 11.06.2007 №471), Статуту Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області.

 Це Положення визначає порядок формування і використання фонду преміювання, умови і порядок визначення розміру премій працівникам Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області

**1. Загальні положення.**

 1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць у відсотковому відношенні або окремою сумою до посадового окладу (тарифної ставки), за сумлінне виконання своїх обов’язків, якості надання педагогічної роботи, за підсумками роботи за 1 квартал, за 2 квартал, за 3 квартал, 4 квартал та за рік, виконання важливих завдань керівника закладу освіти.

 1.2. Преміювання працівників здійснюється також до державних і професійних свят та ювілейних дат у 2022-2025 роках.

 1.3. Виплата премії проводиться відповідно до наказу директора за рахунок фонду преміювання та економії фонду оплати праці. У наказі кожному працівникові визначається розмір премії у відсотках до посадового окладу або зазначається конкретна сума премії.

 1.4. Положення діє протягом 2022-2025 років

 **2. Показники преміювання і розмір премії.**

 2.1. Річний фонд преміювання утворюється в розмірі не менше 10 відсотків від посадових окладів за штатним розписом комунального закладу Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області та реальної економії фонду оплати праці, що утворилася протягом року.

 Основною підставою для преміювання працівників є: забезпечення своєчасного та якісного виконання ними планів роботи, доручень директора закладу, наказів відділу освіти Клесівської селищної ради та їх вплив на стан справ щодо покращення навчання учнів.

 При визначенні розміру премії враховується також завантаженість, ініціативність працівників, їх професіоналізм, компетентність та новаторство, вміння аналізувати ситуацію з тих чи інших показників та вносити пропозиції щодо їх покращення, ефективність виконання, покладених на них функцій, їх ділові та моральні якості.

 Преміювання працівників може здійснюватися за виконання ними разових важливих завдань, розроблення програм, за виконання обов’язків відсутніх працівників за рахунок фонду преміювання та економії фонду оплати праці тощо.

2.2. Преміювання працівників, а саме всіх працівників, згідно штатного розпису Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області здійснюється:

 2.2.1. За підсумками роботи за місяць – до 100 % від посадового окладу (тарифної ставки).

 За підсумками роботи за місяць для визначення розміру премії враховуються такі показники:

* виконання заходів, передбачених планами роботи ;
* виконавська дисципліна (виконання та організація виконання у встановлені терміни наказів, доручень та рішень, окремих доручень вищих органів, тощо);
* своєчасність та якість підготовки довідкових та аналітичних матеріалів;
* дотримання у роботі правил внутрішнього трудового розпорядку, техніки безпеки та охорони праці;
* відсутність обґрунтованих скарг.

 2.2.2. До державних і професійних свят та ювілейних дат - до двох посадових окладів, а саме:

* До державних свят: Міжнародного жіночого дня (8 Березня), Дня Конституції України (28 червня), Дня незалежності України (24 серпня), День Захисника України (14 жовтня).
* З нагоди ювілейних дат працівникам у віці 30,40,50 і 60 років, виходу на пенсію за віком.
* До професійного свята - Дня Працівника освіти.

 2.2.3. За сумлінне виконання своїх обов’язків - до двох посадових окладів.

2.2.4. За підсумками роботи за 1 квартал, за 2 квартал, за 3 квартал, 4 квартал та за рік, виконання важливих завдань директора школи – до трьох посадових окладів (тарифної ставки).

2.3. Премія працівникам-сумісникам виплачується в таких розмірах, як і основним працівникам, згідно пункту 2.2. підпунктів 2.2.1-2.2.4. даного Положення. Джерелом фінансування таких премій є кошти, передбачені на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області та економії фонду оплати праці.

 2.4. Видатки на преміювання працівників здійснюються в межах коштів, передбачених на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області.

2.5. Премія не виплачується працівникам:

2.5.1. За час тимчасової непрацездатності, щорічних відпусток, додаткових відпусток у зв’язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, відпусток без збереження заробітної плати.

2.5.2.Працівникам, які працювали неповний місяць та припинили трудові відносини у зв’язку з призовом на службу до Збройних Сил України, переїздом на нове мiсце проживання; вступом до навчального закладу; неможливiстю проживання у данiй мiсцевостi, пiдтвердженої медичним висновком; вагiтнiстю; доглядом за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирiчного вiку або дитиною - iнвалiдом; доглядом за хворим членом сім’ї вiдповiдно до медичного висновку або iнвалiдом I групи; виходом на пенсію; прийняттям на роботу за конкурсом; переведенням на іншу роботу; звільненим за власним бажанням; зміною в організації праці, скороченням чисельності або штату; поновленням на роботі працiвника, який ранiше виконував цю роботу; також iншими поважними причинами, виплата премії проводиться за фактично відпрацьовані в цьому місяці дні.

 2.5.3. Працівникам, призначеним на посаду з випробувальним терміном, звільненим за власним бажанням, що відпрацювали неповний місяць, за який провадиться преміювання, премія може виплачуватися з урахуванням відпрацьованого часу та трудового вкладу.

 2.6. Накладання дисциплінарного стягнення в установленому порядку поєднується з позбавленням премії, пов’язаної з виконанням службових завдань і функцій, за той місяць, в якому накладено стягнення. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення до працівника не застосовуються заходи заохочення: одноразові премії з нагоди ювілейних та на честь святкових дат ( як у грошовій, так і натуральній формі); премії за виконання важливих та особливо важливих завдань.

 2.7. Підставою для нарахування і виплати премій всім працівникам є наказ директора Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області, підставою для преміювання директора Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області є наказ начальника відділу освіти Клесівської селищної ради.

**3. Перелік порушень, за наявності яких премія зменшується або не виплачується.**

3.1. Притягнення працівника до адміністративної чи кримінальної відповідальності у зв’язку з виконанням посадових обов’язків – у розмірі до 100%.

3.2. Застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу або накладення дисциплінарного стягнення – у розмірі до 100 %;

3.3. Порушення виконавської дисципліни (порушення строків розгляду звернень громадян, виконання доручень та розпоряджень директора, рішень сесій селищної ради, доручень вищих органів, порушення регламентованих норм опрацювання документів, тощо ) – у розмірі до 50 %;

3.4. Показники якості роботи - у розмірі до 30%.

**4. Порядок і терміни преміювання .**

4.1. Бухгалтер Клесівської гімназії Клесівської селищної ради щомісяця розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання, пропорційно до фонду заробітної плати за посадовими окладами, надбавками за вислугу років, іншими надбавками і доплатами та фактично відпрацьованого часу.

4.2. Нарахована премія за місяць та інші премії виплачуються одночасно з виплатою заробітної плати або одночасно з виплатою авансу.

 **5. Інші умови.**

5.1. Положення про преміювання набирає чинність з 04.01.2022 року і діє до 31.08.2025 р.

Обговорено і прийнято ЗАТВЕРДЖУЮ

на загальних зборах Директор гімназії С. Симоненко

 трудового колективу

 04.01.2022 протокол № 1 "04" січня 2022 року

*Додаток №2*

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання щорічної грошової винагороди
 педагогічним працівникам**

**Клесівської гімназії Клесівської селищної ради**

**Сарненського району Рівненської області**

**за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків**

**1. Загальні положення**

1.1.Положення про щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам розроблене відповідно до Законів України «Про освіту» (ст. 57), Постанови Кабінету Міністрів України № 898 від 08.06.2000 року «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків», Статуту Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області, Правил внутрішнього трудового розпорядку Клесівської гімназії Клесівської селищної ради Сарненського району Рівненської області.

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників» зі змінами.

1.3. Положення про 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 здобувачів освіти, небайдуже ставлення до рейтингу закладу освіти, показників його діяльності.

1.4. Положення поширюється на всіх педагогічних працівників навчального закладу, крім тих, які працюють за сумісництвом.

**2 Основні показники для визначення розміру щорічної грошової винагороди.**

2.1. Сумлінне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, дотримання у роботі вимог чинного трудового законодавства.

2.2. Безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів директора гімназії, висока виконавська дисципліна, відсутність обґрунтованих зауважень з боку керівника.

2.3. Досконале володіння методикою організації освітнього процесу, постійне підвищення професійного рівня, кваліфікації, педагогічної майстерності, загальної культури.

2.4. Результативне впровадження в освітній процес сучасних інноваційних технологій.

2.5. Досягнення в роботі, які призвели до зростання рейтингу закладу освіти.

2.6. Дотримання норм професійної етики, прояв поваги до колег, чуйності, толерантності, позитивний вплив на психологічний клімат в колективі.

2.7. Досягнення успіхів у вихованні та навчанні здобувачів освіти, сприяння у розвиткові їх здібностей, талантів.

2.8. Активна участь в навчальній, науково-методичній та культурно - виховній роботі, постійне і якісне покращення діяльності гімназії.

2.9. Дотримання державних санітарних норм, нормативних актів з охорони праці та техніки безпеки, участь в підтримці належного стану навчальних приміщень та кабінетів.

2.10. Стабільна багаторічна праця.

**3. Порядок надання щорічної грошової винагороди**

3.1. Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в межах бюджетних асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці у вигляді фіксованої суми, і не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.2. Виплата та розмір щорічної грошової винагороди проводиться за результатами роботи за календарний рік з урахуванням особистого вкладу кожного педагогічного працівника в загальні результати роботи, а також з урахуванням наявних коштів в межах фонду на оплату праці.

3.3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за основним місцем роботи на підставі наказу директора, узгодженому з профспілковим комітетом і може виплачуватися до закінчення календарного року.

3.4. Конкретний розмір грошової винагороди кожному педагогічному працівнику гімназії може визначатись за поданням керівника відповідного структурного підрозділу узгодженого з головним бухгалтером та директором Клесівської гімназії.

3.5. Оскільки грошова винагорода є одноразовою виплатою, то вона не враховується при обчисленні середньої заробітної плати для оплати відпускних.

3.6. Щорічну грошову винагороду педагогічні працівники одержують в тому ж порядку, що і заробітну плату.

**4. Обмеження щодо надання щорічної грошової винагороди**

4.1. Педагогічні працівники, які допустили протягом календарного року порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, етики педагогічного працівника, вчинили аморальні проступки, систематично не виконують накази, розпорядження керівника закладу, а також несумлінно ставляться до виконання своїх функціональних обов’язків, повністю позбавляються щорічної грошової винагороди.

4.2. Винагорода не виплачується педагогічним працівникам, які звільнились протягом року, та працівникам, які пропрацювали менше ніж 9 місяців на педагогічній посаді.

4.3. На підставі службових записок керівників структурних підрозділів та інших посадових осіб за погодженням з профспілковим комітетом педагогічний працівник може бути позбавлений грошової винагороди повністю або частково у разі:

– неякісного виконання обов’язків;

− наявності випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей;

– інших мотивованих випадках.