|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 11к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа п.Победа Хабаровского муниципального района Хабаровского края |

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа п.Победа Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения
	1. Настоящее положение о премировании и выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа п.Победа Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – настоящее положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговыми кодексами РФ, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.
	2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников.
	3. Кандидатуру премируемого работника, а также размер премии определяет Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).
	4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки Комиссией каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.
	5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Комиссии и зависит, в частности, от количества выполненных работ и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.
2. Виды премий и источники выплаты премий
	1. Настоящее положение предусматривает премирование в течение календарного года и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
	2. Существует два вида премирования:
		1. . Текущее премирование, предусмотренное системой оплаты труда, предполагает выплату премий с определенной периодичностью (годовая, квартальная, за полугодие, за месяц и др.) на основании показателей эффективности деятельности работников.

2.2.2. Единовременное (разовое) премирование не является системой оплаты труда и может осуществляться в отношении работников предприятия:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;

- за выполнение большого объема дополнительных работ;

- приурочиваться к знаменательным событиям – государственным праздникам, юбилеям отрасли, учреждения или конкретного работника.

* 1. Размеры премий.
		1. . Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

2.4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

2.4.1.Премирование работников производится на основании приказа (приказов) руководителя учреждения, устанавливающего размер премии каждому отмеченному в приказе работнику.

1. Порядок выплаты материальной помощи
	1. Материальная помощь предоставляется работнику к отпуску в течение года по его личному заявлению и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.
	2. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.
	3. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее 3 месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.
	4. Работнику, уволившемуся в течение года по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса РФ), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса РФ), по истечении строка трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 пункт 3а Трудового кодекса РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса РФ), материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.
	5. Работнику, уволенному в связи с уходом на государственную пенсию, а также работнику, уволенному по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.
	6. Работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью один месяц и частично оплачиваемом отпуске (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в данных отпусках.
	7. Работнику, работающему на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.
	8. Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада, увеличенная на Районный и Дальневосточный коэффициент.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_