

Согласовано
Начальник
образования
Управления
/_____
20__ г.
Принято
Общим собранием МБОУ
СОШ с. Бычиха
Протокол № 1 от
« 29 » 08 2018 г.

Утверждено
Приказом директора МБОУ
СОШ с. Бычиха № 102 от
« 09 » 09 2018 г.

Положение

о премировании и выплатах материальной помощи работникам
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с. Бычиха Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

1. Общие положения.

Настоящее Положение о премировании и выплатах материальной помощи работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Бычиха Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МОУ СОШ с. Бычиха (далее - школа).

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы.

Кандидатуру премируемого работника, а также размер премии определяет состав Комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки Комиссией каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения образовательным учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Комиссии и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1. Виды премий и источники выплаты премий.

Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх базового оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

Настоящим Положением предусматривается ежемесячное премирование.

Премирование 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, не связанных с функциональными обязанностями работника.

2. Размеры премий.

Премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

Выплачиваемая премия исчисляется в твердой сумме.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа (приказов) директора школы, устанавливающего размер премии каждому отмеченному в приказе работнику.

Премирование, предусмотренное пунктом 2 настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работ, задания или поручения в конце календарного месяца.

Премирование работника может осуществляться и в случаях, если работник фактически не отработал весь отчетный период.

4. Порядок выплаты материальной помощи.

Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению.

Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

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 срока 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.

Работнику, уволенному в связи с уходом на государственную пенсию, а так же работнику, уволенному по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

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.

Работнику, работающему на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

Настоящее Положение вступает в силу с _____ г.