*Приложение 5*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании и оказании материальной помощи работникам**

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа № 5»**

**Нефтекумского района**

**Ставропольского края**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1.Настоящее положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «МКОУ СОШ №5 Нефтекумского района Ставропольского края (далее –Положение, образовательная организация, школа) разработано в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным приказом от 20 февраля 2015 года №26 и является локальным нормативным актом образовательной организации.

Положение устанавливает порядок, условия разового премирования и оказания материальной помощи работникам образовательной организации.

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности, рабочие профессии в соответствии со штатным расписанием образовательной организации по основному месту работы.

1.2.В настоящем Положении под премированием следует понимать:

Разовое единовременное денежное вознаграждение следующих видов:

- единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц);

- единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями,

(далее – единовременное денежное вознаграждение).

Единовременное денежное вознаграждение заключается в установлении и выплате работникам образовательной организации денежных сумм сверх

размера оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии со штатным расписанием образовательной организации и положением об оплате труда.

Разовое премирование, в виде единовременного денежного вознаграждения направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами образовательной организации.

1.3.Материальная помощь предоставляется работникам образовательной организации с целью повышения социальной защищенности работников, их заинтересованности в исполнении задач и функций образовательной организации, развитии и создании условий для качественного и эффективного исполнения должностных обязанностей работников образовательной организации.

Материальная помощь предоставляется работникам образовательной организации для решения их текущих социально значимых и неотложных нужд.

Материальная помощь устанавливается в абсолютном значении.

1.4.Работникам образовательной организации может быть установлено и выплачено единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями и оказана материальная помощь в случаях, установленных настоящим Положением при наличии экономии средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, в течение календарного года.

1.5.Выплата единовременного денежного вознаграждения работникам образовательной организации учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Единовременное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютном значении.

1.6.Решение об установлении работникам единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременного денежного вознаграждения в связи с особо значимыми событиями, материальной помощи принимает комиссия по установлению выплат и надбавок (далее –комиссия) на основании представления (служебная записка) заместителя директора по УВР, заведующего хозяйством, с учетом представительного органа работников образовательной организации (профсоюзная организация).

Решение комиссии является основанием для приказа директора образовательной организации об установлении единовременного денежного вознаграждения и оказания материальной помощи.

1.7.Основанием для выплаты вознаграждения является приказ директора образовательной организации.

1.8.Работникам, отработавшим неполный год (либо иной период времени, превышающий 1 месяц) и уволенным в связи с:

-ликвидацией образовательной организации,

-сокращением численности или штата работников образовательной организации,

-достижением пенсионного возраста,

-призывом на военную службу,

единовременное денежное вознаграждение устанавливается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени работника.

Работникам образовательной организации, уволенным с работы по другим основаниям, единовременное денежное вознаграждение за отчетный период не выплачивается.

1.9.Термины и определения, применяемые в настоящем Положении:

отчетный период - истекший месяц/квартал/год, по итогам работы за который осуществляется премирование;

фактически отработанное время – это период времени, когда работник выполнял свои трудовые обязанности, т.е. фактически находился на работе;

премирование – разовое единовременное денежное вознаграждение;

материальная помощь – вид выплат, не связанный с вознаграждением за выполнение трудовых обязанностей, но ориентированный на покрытие личных социальных нужд работника в сложных финансовых обстоятельствах.

**Раздел 2. Условия и размер премирования**

2.1.Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период превышающий один месяц).

2.1.1.Основными условиями премирования в виде единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) являются достижения по следующим направлениям деятельности работников образовательной организации с соответствующим размером премирования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование** | **Показатели премирования** | **Размер**  **(*в руб.)*** |
| 1.Педагогические работники | 1.Высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения (применение компьютерных технологий, технических средств обучения).  2.Активная работа с учащимися направленная на развитие у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности:  - на уровне школы;  - на уровне района;  - на уровне края.  3.Своевременное и качественное планирование образовательного процесса.  4.Организация информационной и консультативной помощи учащимся в процессе формирования и ведения портфолио.  5.Личное участие в оценке результатов, достигнутых обучающимися в разнообразных видах деятельности (учебной, творческой, социальной, коммуникативной и т.п.) для размещения в портфолио.  6.Высокий уровень формирования и ведения личного портфолио педагогического работника.  7.Снижение учащимися пропусков уроков, без уважительных причин.  8.Внесение инновационных предложений по повышению эффективности деятельности образовательной организации.  9.Совершенствование и использование новых форм и методов обучения и воспитания учащихся.  10.Использование нанотехнологий в учебном процессе.  11.Высокое качество ведения мониторинга образовательного процесса.  12.Высокое качество участия и ведения методической работы и наставничества.  13.Высокий уровень мероприятий, направленных на профилактику негативной воспитательной среды:  -проведение корректирующих занятий и тренингов для учащихся с дивиантным поведением;  -ведение дневников наблюдения для учащихся с дивиантным поведением;  -создание условий для оценки социальных критериев отклоняющегося поведения учащихся.  14.Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.  15.Высокая результативность работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья.  16.Взаимодействие с благотворительными общественными организациями и фондами.  17.Высокий уровень организации и проведения ремонта школы и класса.  18.Организация работы с программой АВЕРС «Контингент», «Зачисление в ОУ», «Электронный журнал», «Электронный дневник». | до 7000  2000  3000  7000  до 5000  до 5000  до 7000  до 7000  до 5000  до 7000  до10000  до 5000  до 5000  до 7000  до 7000  3000  до 3000  до 3000  до 5000  до 7000  от3000до7000  от3000до7000  до 7000 |
| 2.Заместитель  директора по учебно-воспитательной работе | 1.Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного и воспитательного процесса.  2.Эффективная реализация программы развития школы и основной образовательной программы.  3.Эффективная организация внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.  4.Высокий уровень организации и проведения итоговой, промежуточной аттестации учащихся.  5.Эффективная деятельность по сохранению контингента обучающихся.  6.Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогических работников школы.  7.Высокий уровень формирования и ведения личного портфолио педагогического работника.  8. Организация работы с программой АВЕРС «Контингент», «Зачисление в ОУ», «Электронный журнал», «Электронный дневник».  9. Использование нанотехнологий в учебном процессе.  10. Высокое качество ведения мониторинга образовательного процесса.  11. Внесение инновационных предложений по повышению эффективности деятельности образовательной организации. | до 7000  до 7000  до 10000  до 10000  до 10000  до 10000  до 7000  до 10000  до 10000  до 10000  до 10000  до 10000 |
| 3.Учебно-вспомогательный персонал  (заведующий хозяйством, секретарь, лаборант, рабочий, уборщик, сторож, водитель, дворник и  т.д.) | 1.Эффективное взаимодействие с другими организациями по вопросам финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.  2.Качественная подготовка документов для предоставления в отдел образования, МКУ «ЦКОУО» НМР СК для сдачи в архив.  3.Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы.  4.Личный вклад в проведение с учащимися творческих (тематических) уроков, мероприятий (для библиотечного фонда)  5.Эффективное использование библиотечного фонда школы.  6.Личное участие в общих мероприятиях образовательной организации (подготовка и проведение праздников, конкурсов) | до 15000  до 5000  2000  3000  5000  до 5000 |

2.2.Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями.

2.2.1.Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями устанавливается и выплачивается работникам образовательной организации в следующих случаях:

-в связи с профессиональным праздником «День Учителя» - в размере 10000 рублей;

-в связи с достижением пенсионного возраста, на основании ходатайства профсоюзной организации от одного до двух окладов*.*

**Раздел 3. Порядок премирования работников**

3.1. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц).

3.1.1.Право на получение единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо за период, превышающий один месяц) имеют работники, состоящие в штате образовательной организации и имеющие в

отчетном периоде фактически отработанное время, из которого исключаются дни, в которые работник отсутствовал на работе в следствии:

- отпусков;

- служебных командировок;

- временной нетрудоспособности;

- по другим причинам.

3.1.2.Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) работникам образовательной организации выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

3.1.3.Работникам образовательной организации, допустившим некачественное и недобросовестное выполнение должностных обязанностей, имеющим производственные упущения или нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период времени, превышающий один месяц) может быть выплачено частично по решению комиссии, с учетом мнения профсоюзной организации.

3.1.4.Работники образовательной организации должны быть ознакомлены с приказом об установлении единовременного денежного вознаграждения под роспись.

3.1.5.Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период времени, превышающий один месяц) не может быть установлено работнику образовательной организации при наличии следующих условий:

- наличие не снятого дисциплинарного взыскания (выговор, замечание, судимость);

- период работы в образовательной организации менее одного года;

- работа по договору гражданско-правового характера;

- в период прохождения испытательного срока.

3.2.Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями устанавливается и выплачивается работникам, отработавшим в образовательной организации один или более календарный год.

**Раздел 4. Условия оказания материальной помощи**

4.1.Работникам образовательной организации может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

-возникновение чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, т.д.);

-смерти самого работника или близких родственников (супруг (супруга), родители, дети);

-вступление в брак (впервые);

-достижение работником пенсионного возраста.

4.2.Материальная помощь может быть предоставлена работникам, отработавшим в образовательной организации один или более календарный год.

**Раздел 5.Порядок и размер материальной помощи**

5.1.Выплата материальной помощи оформляется на основании личного заявления работника, документов, подтверждающих обстоятельства, перечисленные в пункте 4.1. настоящего Положения и в соответствии с приказом директора образовательной организации, и с учетом решения (протокол) комиссии и по согласованию с профсоюзной организацией.

5.2.Материальная помощь может быть выплачена в размере одного должностного оклада.

5.3.Материальная помощь не учитывается при исчислении среднего заработка работника.

**Раздел 6. Порядок внесения дополнений и изменений**

6.1.В настоящее Положение могут быть внесены дополнения и изменения в случае изменения действующего законодательства и на основании других нормативных актов Российской Федерации, Ставропольского края и Нефтекумского городского округа и локальных нормативных актов образовательной организации.