**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа №2 г. Алагира**

|  |  |
| --- | --- |
| **Принято**  **Советом школы**  **Председатель Совета школы**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Каргинов А.М.**  **протокол №6 от 21.12.2017г.** | **Утверждаю**  **Директор МБОУ СОШ №2**  **\_\_\_\_\_\_\_\_ Сидамонидзе Ф.Н.**  **21.12.2017г.** |

**Положение**

**материальных поощрениях и материальной помощи**

**работникам МБОУ СОШ №2 г.Алагира**

**1.0бщие положения**

1.1 .Настоящее Положение определяет цель - усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

* надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
* премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;
* оказание материальной помощи.

**П. Критерии оценки труда работников**

2.1. При установлении надбавок, определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

* Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
* Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.
* Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей,
* творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.
* Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями но проблемам образования.
* Участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников.
* Активное участие в общественной жизни образовательного учреждения.
* Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

**III. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде**

3.1.Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в груде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом директора образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.2.Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

3.3.Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным

специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

**IV. Премирование за успешное и качественное**

**выполнение планов работ и заданий**

4.1.Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, четверть, квартал, месяц). Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров конкурсов, олимпиад, аттестации. Премии не ограничиваются предельными суммами в образовательных учреждениях, работающих в новых условиях хозяйствования.

4.2.Премирование директора образовательного учреждения производится приказом по муниципальному органу управления образованием.

4.3.Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на  
другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на  
срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим  
уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время

в данном периоде.

4.4.Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

4.5. Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, квартал, полугодие и т.д.

4.6.Работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-,60-летие) и в связи с уходом на пенсию.

**Принято на общем собрании Коллектива**

**21.12.2017г.**

Срок действия данного Положения не ограничен.