**Положение о стимулирующей части**

«Согласовано»                         «Согласовано»                               «Утверждаю»

с профсоюзным комитетом            на общем собрании             Директор МКОУ Зелёнопоселковая ООШ:

Председатель ПК:                                     трудового коллектива                             Мухортова Т. И. Шишкина В.М                                     12 января 2012 года                     12 января 2012 года

12 января 2012 года

**Положение о выплатах стимулирующего характера**

**работникам МКОУ Зелёнопоселковая ООШ**

**I. Общие положения**

1.1.  Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, типовым положением об оплате труда и в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы   установления выплат   стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок  установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения  устанавливаются  руководителем учреждения по согласованию с органом государственно-общественного управления , с учетом мнения профсоюзной организации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера  работникам учреждения  производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

-выплаты за интенсивность, напряженность и качество выполняемых работ;

- выплаты за почетное звание

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- -премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.6.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. При отсутствии или недостатке  соответствующих (бюджетных и / или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

**2. Условия и порядок  осуществления выплат стимулирующего характера**

2.1.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за: организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; успешное выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы, за высокие результаты работы  устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, участием в выполнении срочных и важных работ, мероприятий;

              -за систематизацию отчетного материала, связанного с учебной деятельностью школы и обработку необходимых данных по этому направлению к предоставлению их в вышестоящие органы – 3000 р,

              - за делопроизводство- 3000 р,

              - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -2000 р.

              -за систематизацию отчетного материала, связанного с воспитательной  деятельностью школы и обработку необходимых данных по этому направлению к предоставлению их в вышестоящие органы – 3000 р,

              - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -2000 р.

      - за обработку и систематизацию электронной почты -3000 р,

      - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -2000 р.

- за создание дневника.RU и контроль за его ведением -3000 р,

-за подготовку материала к таблицам КПМО и заполнение таблиц КПМО -1000 р

         - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -1000 р.

         -за систематизацию отчетного материала, связанного с психолого-педагогической  деятельностью школы и обработку необходимых данных по этому направлению к предоставлению их в вышестоящие органы – 3000 р,

-За звание «Отличника просвещения» – 1000 р.

- За работу с дневником. RU – 500 р.

- За кружковую работу -500 р. (За один кружок)

- За участие в школьных КТД -100 р.

- За участие в районных КТД – 300 р.

- За участие в областных и российских  КТД – 500 р

- За участие в школьных спортивных соревнованиях – 100 р

- За участие в районных спортивных соревнованиях – 200р

- За участие в областных спортивных соревнованиях – 500 р

- За подготовку и участие в школьных олимпиадах – 500 р

- За участие в районных олимпиадах – 300 р

- За призовые места в районных олимпиадах:2-3 места – 300 р, 1 место-500 р

- За организацию работы школьных методических объединений:

           Методобъединение начальных классов- 500 р;

           Методобъединение классных руководителей -500р.

           За организацию досуга после уроков детей пользующихся школьным автобусом и посадку их в автобус-300 р.

           За «Участок» - сентябрь – октябрь-2000р

Максимальным размером надбавка не ограничивается

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Воронежской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Воронежской области; награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, муниципального образования Воронежской области и другими наградами и поощрениями.

2.2.Образовательное учреждение самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы учреждения (за полугодие, за год, за учебную четверть, месяц). Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными значением не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются педагогическим   работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников образовательного учреждения показателей эффективности деятельности. Образовательное учреждение к каждому из показателей эффективности деятельности педагогических работников устанавливает критерии измерения показателей. (таблица 3).

Таблица 3

Примерные показатели условий премирования.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования | Бал-  лы |
| Педагогические работники | достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | 5 |
| подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня | 10 |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | 5 |
| проведение уроков высокого качества | 5 |
| подготовка и проведение внеклассных мероприятий | 10 |
| применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий | 4 |
| использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий (физкультминутки и др.) | 3 |
| участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) | 2 |
| организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) | 5 |
| взаимодействие с родительским комитетом | 3 |
| проведение мероприятий по профилактике вредных привычек | 3 |
| организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности | 4 |
| снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних | 3 |
| развитие системы ученического самоуправления | 5 |
| снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины | 3 |
| снижение частоты обоснованных  обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций | 3 |
| образцовое содержание кабинета | 4 |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) | 8 |
| качественное ведение документации (журнал , меню- требований) | 8 |
| ведение протоколов(педсоветов, совещаний, методических объединений и т.д.) | 10 |
| Библиотекарь | высокая читательская активность обучающихся | 5 |
| пропаганда чтения как формы культурного досуга | 3 |
| участие в общешкольных и районных мероприятиях | 5 |
| оформление тематических выставок | 10 |
| внедрение ИКТ в библиотечную деятельность | 3 |
| выполнение плана работы библиотекаря | 3 |

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса и стимулировании работников устанавливается соответствующим положением

2.4. Премии не выплачиваются  или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;

при нарушении правил техники безопасности;

обоснованные  жалобы  участников  образовательного  процесса  на  нарушение  педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;

отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях; нарушения правил ведения документации.

2.5. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

**3.Определение размера премии и порядок премирования**

              3.1 Премиальные выплаты по результатам труда распределяют органом самоуправления ОУ, обеспечивающим демократический, государственно- общественный характер управления, по представлению руководителя ОУ 1 раз в месяц.

            3.2 Руководитель ОУ представляет в орган  самоуправления ОУ, обеспечивающим демократический, **государственно- общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности** работников, являющихся  основанием для их премирования (Положение 1)

            3.3 При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а так же результаты и качество работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше Фп ОУ (в случае лишения премии всех остальных).

            3.4 Премиальная часть Фп ОУ распределяется между категориями персонала ОУ по следующей формуле: Фп= Фп.ауп+Фп. Пед.уч+Фп.пед.др+Фп.увп., где:

**Фп. ауп** – доля премиального фонда административно – управленческого персонала;

**Фп.пед.уч.** – доля премиального фонда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

**Фп.пед.др** – доля премиального фонда педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс,

**Фп.увп** – доля премиального фонда учебно – вспомогательного персонала;

Соотношение долей премиального фонда определяется органом самоуправления образовательного  учреждения, обеспечивающим демократический, государственно – общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения таким образом:

**Фп.ауп = 0% Фп**

**Фп.пед.уч = 94% Фп**

**Фп.пед.др = 0% Фп**

**Фп.увп = 6% Фп.**

3.5. Соответствующие  премиальные фонды персонала делятся на число работников данного персонала, за минусом исключенных из числа премируемых. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

**Бобщ = ∑iБi**, где

**Бобщ** – сумма баллов по всем показателям премирования;

**Бi** – баллы по – му показателю премирования.

3.6 Коэффициент трудового участия работника. Кту определяется по формуле:

**Кту = Фв/Пв**, где

**Фв** – фактически отработанные данным работником за учетный квартал ( без учета отсутствия работника по временной нетрудоспособности,отпускв, праздничных и выходных дней);

**Пв** – время полного премиального периода – месяц;

3.7 Коэффициент премирования каждого рабтника Кп определяется путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия

**Кп = Бобщ\* Кту**

Коэффициенты премирования суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения и определяется коэффициент премий подразделения Кподр.

**Кподр  = ∑i К**i, где

**Кподр** – суммарный коэффициент премирования данного подразделения;

**Кi**, - коэффициент премирования по I –му работнику подразделения.

3.8. Для определения денежного эквивалента единицы коэффициента премий(денежной суммы, приходящейся на единицу коэффициента премий) премиальный фонд подразделения делится на коэффициент премий подразделения:

**Уп = Фп.подр/кподр**, где:

**Еп –** денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения4

**Фп.подр** – премиальный фонд подразделения.

3.9 Размер премий в денежном выражении отдельного работника определяется по следующей формуле: **П = Кп \*Еп**, где:

**П** – размер премии в денежном выражении отдельного работника;

**Кп** – коэффициент премирования данного работника;

**Еп** – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения.

3.10. Размер премии заместителя директора по учебно – воспитательной и воспитательной работе (при отсутствии замечаний и , если заложен в регламенте) определяется путем деления их фонда на число ставок заместителей и умножения на число ставок премируемого с учетом коэффициента трудового участия.

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

3.12. Работники школы  могут  быть не представлены к премированию.

**4. Порядок и условия снятия надбавок, премий.**

Решение о снятии надбавок и премий принимается директором и оформляется приказом.Директор имеет право снизить размер стимулирующей выплаты в случае следующих упущений:

* Недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям до 100 %;
* Детский травматизм, нарушения охраны труда до 100%;
* Нарушения трудовой дисциплины до 100%;
* неправильное ведение документации до 100% ;
* обоснованная жалоба родителей ( законных представителей )обучающихся , поданная в письменном виде до 100%

**5.Порядок принятия и срок действия положения.**

           Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания . Положение может быть меняться  2 раза в год : в начале календарного и учебного года . Срок действия данного Положения не ограничен.

«Согласовано»                         «Согласовано»                               «Утверждаю»

с профсоюзным комитетом            на общем собрании             Директор МКОУ Зелёнопоселковая ООШ:

Председатель ПК:                                     трудового коллектива                             Мухортова Т. И. Шишкина В.М                                     12 января 2012 года                     12 января 2012 года

12 января 2012 года

**Положение о выплатах стимулирующего характера**

**работникам МКОУ Зелёнопоселковая ООШ**

**I. Общие положения**

1.1.  Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, типовым положением об оплате труда и в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы   установления выплат   стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок  установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения  устанавливаются  руководителем учреждения по согласованию с органом государственно-общественного управления , с учетом мнения профсоюзной организации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера  работникам учреждения  производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

-выплаты за интенсивность, напряженность и качество выполняемых работ;

- выплаты за почетное звание

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- -премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.6.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. При отсутствии или недостатке  соответствующих (бюджетных и / или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

**2. Условия и порядок  осуществления выплат стимулирующего характера**

2.1.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за: организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; успешное выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы, за высокие результаты работы  устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, участием в выполнении срочных и важных работ, мероприятий;

              -за систематизацию отчетного материала, связанного с учебной деятельностью школы и обработку необходимых данных по этому направлению к предоставлению их в вышестоящие органы – 3000 р,

              - за делопроизводство- 3000 р,

              - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -2000 р.

              -за систематизацию отчетного материала, связанного с воспитательной  деятельностью школы и обработку необходимых данных по этому направлению к предоставлению их в вышестоящие органы – 3000 р,

              - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -2000 р.

      - за обработку и систематизацию электронной почты -3000 р,

      - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -2000 р.

- за создание дневника.RU и контроль за его ведением -3000 р,

-за подготовку материала к таблицам КПМО и заполнение таблиц КПМО -1000 р

         - за работу с компьютером во внеурочное время, связанную с текущей деятельностью учреждения -1000 р.

         -за систематизацию отчетного материала, связанного с психолого-педагогической  деятельностью школы и обработку необходимых данных по этому направлению к предоставлению их в вышестоящие органы – 3000 р,

-За звание «Отличника просвещения» – 1000 р.

- За работу с дневником. RU – 500 р.

- За кружковую работу -500 р. (За один кружок)

- За участие в школьных КТД -100 р.

- За участие в районных КТД – 300 р.

- За участие в областных и российских  КТД – 500 р

- За участие в школьных спортивных соревнованиях – 100 р

- За участие в районных спортивных соревнованиях – 200р

- За участие в областных спортивных соревнованиях – 500 р

- За подготовку и участие в школьных олимпиадах – 500 р

- За участие в районных олимпиадах – 300 р

- За призовые места в районных олимпиадах:2-3 места – 300 р, 1 место-500 р

- За организацию работы школьных методических объединений:

           Методобъединение начальных классов- 500 р;

           Методобъединение классных руководителей -500р.

           За организацию досуга после уроков детей пользующихся школьным автобусом и посадку их в автобус-300 р.

           За «Участок» - сентябрь – октябрь-2000р

Максимальным размером надбавка не ограничивается

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Воронежской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Воронежской области; награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, муниципального образования Воронежской области и другими наградами и поощрениями.

2.2.Образовательное учреждение самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы учреждения (за полугодие, за год, за учебную четверть, месяц). Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными значением не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются педагогическим   работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников образовательного учреждения показателей эффективности деятельности. Образовательное учреждение к каждому из показателей эффективности деятельности педагогических работников устанавливает критерии измерения показателей. (таблица 3).

Таблица 3.

Примерные показатели условий премирования.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования | Бал-  лы |
| Педагогические работники | достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | 5 |
| подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня | 10 |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | 5 |
| проведение уроков высокого качества | 5 |
| подготовка и проведение внеклассных мероприятий | 10 |
| применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий | 4 |
| использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий (физкультминутки и др.) | 3 |
| участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) | 2 |
| организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) | 5 |
| взаимодействие с родительским комитетом | 3 |
| проведение мероприятий по профилактике вредных привычек | 3 |
| организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности | 4 |
| снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних | 3 |
| развитие системы ученического самоуправления | 5 |
| снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины | 3 |
| снижение частоты обоснованных  обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций | 3 |
| образцовое содержание кабинета | 4 |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) | 8 |
| качественное ведение документации (журнал , меню- требований) | 8 |
| ведение протоколов(педсоветов, совещаний, методических объединений и т.д.) | 10 |
| Библиотекарь | высокая читательская активность обучающихся | 5 |
| пропаганда чтения как формы культурного досуга | 3 |
| участие в общешкольных и районных мероприятиях | 5 |
| оформление тематических выставок | 10 |
| внедрение ИКТ в библиотечную деятельность | 3 |
| выполнение плана работы библиотекаря | 3 |

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса и стимулировании работников устанавливается соответствующим положением

2.4. Премии не выплачиваются  или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;

при нарушении правил техники безопасности;

обоснованные  жалобы  участников  образовательного  процесса  на  нарушение  педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;

отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях; нарушения правил ведения документации.

2.5. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

**3.Определение размера премии и порядок премирования**

3.1 Премиальные выплаты по результатам труда распределяют органом самоуправления ОУ, обеспечивающим демократический, государственно- общественный характер управления, по представлению руководителя ОУ 1 раз в месяц.

            3.2 Руководитель ОУ представляет в орган  самоуправления ОУ, обеспечивающим демократический, **государственно- общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности** работников, являющихся  основанием для их премирования (Положение 1)

            3.3 При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а так же результаты и качество работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше Фп ОУ (в случае лишения премии всех остальных).

            3.4 Премиальная часть Фп ОУ распределяется между категориями персонала ОУ по следующей формуле: Фп= Фп.ауп+Фп. Пед.уч+Фп.пед.др+Фп.увп., где:

**Фп. ауп** – доля премиального фонда административно – управленческого персонала;

**Фп.пед.уч.** – доля премиального фонда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

**Фп.пед.др** – доля премиального фонда педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс,

**Фп.увп** – доля премиального фонда учебно – вспомогательного персонала;

Соотношение долей премиального фонда определяется органом самоуправления образовательного  учреждения, обеспечивающим демократический, государственно – общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения таким образом:

**Фп.ауп = 0% Фп**

**Фп.пед.уч = 94% Фп**

**Фп.пед.др = 0% Фп**

**Фп.увп = 6% Фп.**

3.5. Соответствующие  премиальные фонды персонала делятся на число работников данного персонала, за минусом исключенных из числа премируемых. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

**Бобщ = ∑iБi**, где

**Бобщ** – сумма баллов по всем показателям премирования;

**Бi** – баллы по – му показателю премирования.

3.6 Коэффициент трудового участия работника. Кту определяется по формуле:

**Кту = Фв/Пв**, где

**Фв** – фактически отработанные данным работником за учетный квартал ( без учета отсутствия работника по временной нетрудоспособности,отпускв, праздничных и выходных дней);

**Пв** – время полного премиального периода – месяц;

3.7 Коэффициент премирования каждого рабтника Кп определяется путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия

**Кп = Бобщ\* Кту**

Коэффициенты премирования суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения и определяется коэффициент премий подразделения Кподр.

**Кподр  = ∑i К**i, где

**Кподр** – суммарный коэффициент премирования данного подразделения;

**Кi**, - коэффициент премирования по I –му работнику подразделения.

3.8. Для определения денежного эквивалента единицы коэффициента премий(денежной суммы, приходящейся на единицу коэффициента премий) премиальный фонд подразделения делится на коэффициент премий подразделения:

**Уп = Фп.подр/кподр**, где:

**Еп –** денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения4

**Фп.подр** – премиальный фонд подразделения.

3.9 Размер премий в денежном выражении отдельного работника определяется по следующей формуле: **П = Кп \*Еп**, где:

**П** – размер премии в денежном выражении отдельного работника;

**Кп** – коэффициент премирования данного работника;

**Еп** – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения.

3.10. Размер премии заместителя директора по учебно – воспитательной и воспитательной работе (при отсутствии замечаний и , если заложен в регламенте) определяется путем деления их фонда на число ставок заместителей и умножения на число ставок премируемого с учетом коэффициента трудового участия.

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

3.12. Работники школы  могут  быть не представлены к премированию.

**4. Порядок и условия снятия надбавок, премий**

Решение о снятии надбавок и премий принимается директором и оформляется приказом.Директор имеет право снизить размер стимулирующей выплаты в случае следующих упущений:

* Недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям до 100 %;
* Детский травматизм, нарушения охраны труда до 100%;
* Нарушения трудовой дисциплины до 100%;
* неправильное ведение документации до 100% ;
* обоснованная жалоба родителей ( законных представителей )обучающихся , поданная в письменном виде до 100%

**5.Порядок принятия и срок действия положения.**

           Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания . Положение может быть меняться  2 раза в год : в начале календарного и учебного года . Срок действия данного Положения не ограничен.