

С учетом мнения:
Председатель профкома
МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени
Д.И.Онара»
_____ А.Г.Рыбакова
«31» января 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ «Токтарсолинская
ООШ имени Д.И.Онара»
от «31» января 2025 г. № 25.1
Директор
_____ Г.В.Садовина
«31» января 2025 г.

Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара»

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара» в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки. Положение вводится на основании:

- постановления Главы Правительства Республики Марий Эл «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 31.07.2012 № 283;
- положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район, утвержденного постановлением главы Администрации муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район» от 27.08.2012 № 506; нара» О новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа» от 01.10.2013 г. № 3.1., согласованного с профсоюзным комитетом
- приказа МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.О, Положения «О новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара».

1.2. Положение о порядке стимулирующей части разрабатывается работодателем МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара», корректируется на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Условия предоставления стимулирующих выплат.

2.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должностей	Основание для предоставления стимулирующих выплат	Размер выплаты
<p>Заместитель директора по УВР,</p> <p>социальный педагог</p>	<p><u>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</u></p>	
	<p>1.1. Высокий уровень методической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обновление содержания методического кабинета; • эффективность работы с кадрами (итоги аттестации, повышение квалификации, участие в районных и республиканских мероприятиях); • уровень оформления методической документации (годовой план, Программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и др.). 	До 20%
	<p>1.2. Высокий уровень организации, регулярности и эффективности контроля, мониторинга учебно – воспитательного процесса.</p>	До 20%
	<p>1.3. Внедрение в учебно – воспитательный процесс информационных технологий.</p>	До 30%
	<p>1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне района;</p> <p>-получение призового места</p>	
	<p>1.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне Республики Марий Эл</p> <p>- получение призового места</p>	До 15% До 20%
	<p>1.6. Обобщение и распространение опыта педагогической работы (ШМО, семинары, совещания, конференции, печатные издания, СМИ).</p>	До 30% До 50% До 20%
	<p>1.7. Участие детей в конкурсах, смотрах, фестивалях детского творчества на уровне:</p> <p>- района</p> <p>- Республики Марий Эл</p>	До 10% До 20%
	<p>1.8. Участие в экспертных комиссиях на уровне:</p> <p>- района</p> <p>- Республики Марий Эл</p>	До 10% До 20%
	<p><u>II. Выплаты за качество выполняемых работ</u></p>	
	<p>2.1. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p>	До 10%
	<p>2.2. Регулярный контроль за охраной труда в МБОУ.</p>	До 15%
	<p>2.3. Качественное и своевременное ведение документации учебно-воспитательного процесса Учреждения</p>	До 30%
	<p><u>III. Выплаты за стаж работы:</u> от 1 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет</p>	До 10% До 20% До 30%
	<p><u>IV. За наличие почетного звания:</u> «Заслуженный учитель РФ» «Народный учитель РМЭ»</p>	До 2000р До 1500р

	«Заслуженный работник образования РМЭ» V. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки: нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения».	До 1000р До 500 руб.
Учитель	<p><u>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</u></p> <p>1.1. Уровень развития учащихся по результатам мониторинга реализации Программ</p> <p>1.2. Достижение учащимися более высоких показателей развития по сравнению с предыдущим периодом.</p> <p>1.3. Снижение уровня заболеваемости в сравнении со средним уровнем по МБОУ, высокая посещаемость.</p> <p>1.4. Организация развивающей среды в классах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регулярность ее обновления; • Использование новых технологий и собственных наработок. <p>1.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне района; - получение призового места</p> <p>1.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне Республики Марий Эл - получение призового места</p> <p>1.7. Обобщение и распространение опыта педагогической работы (ШМО, семинары, совещания, конференции, печатные издания, СМИ).</p> <p>1.8. Участие в экспертных комиссиях на уровне: - района - Республики Марий Эл</p> <p>1.9. Участие детей в конкурсах, смотрах, фестивалях детского творчества на уровне: - района - Республики Марий Эл</p> <p><u>II. Выплаты за качество выполняемых работ.</u></p> <p>2.1. Регулярность повышения профессионального уровня, введение в учебно - воспитательный процесс современных технологий и методик.</p> <p>2.2. Своевременное и качественное оформление и ведение документации, определенной должностной инструкцией (планы учебно - воспитательной работы, план работы с семьей, план кружковой работы, и др.)</p> <p>2.3. Взаимодействие с семьями учащихся, отсутствие конфликтных ситуаций.</p> <p>2.4. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p> <p>2.5. Результаты кружковой работы с детьми.</p> <p><u>III. Выплаты за стаж работы:</u> от 1 до 10 лет</p>	<p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 15%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p>

	<p>от 10 до 20 лет свыше 20 лет</p> <p>IV. За наличие почетного звания: «Заслуженный учитель РФ» «Народный учитель РМЭ» «Заслуженный работник образования РМЭ»</p> <p>V. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки: нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения».</p>	<p>До 20% До 30%</p> <p>До 2000р До 1500р До 1000р</p> <p>До 500 руб.</p>
Заведующий хозяйством	<p><u>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</u></p> <p>1.1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения.</p> <p>1.2. Обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с СанПиН.</p> <p><u>II. Выплаты за качество выполняемых работ</u></p> <p>2.1. Правильность и своевременность ведения отчетной документации в соответствии с перечнем, определенным должностной инструкцией.</p> <p>2.2. Обеспечение текущих и плановых ремонтных работ.</p> <p><u>III. Выплаты за стаж работы в учреждении:</u></p> <p>от 1 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет</p>	<p>До 30%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10% До 20% До 30%</p>
Повар, кухонный рабочий	<p><u>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</u></p> <p>1.1. Расширение зоны обслуживания, высокое качество приготовления блюд.</p> <p>1.2. Ответственность за общее состояние работы пищеблока в целом, своевременность и качество приготовления блюд, безаварийность и порядок.</p> <p>1.3. Содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p><u>II. Выплаты за качество выполняемых работ</u></p> <p>2.1. Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с должностными инструкциями.</p> <p>2.2. Участие в общих мероприятиях МБОУ.</p> <p>2.3. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p> <p><u>III. Выплаты за стаж работы с детьми, либо стаж работы в учреждении:</u></p> <p>от 1 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет</p>	<p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 15%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10% До 10%</p> <p>До 10% До 20% До 30%</p>
Рабочий по	<p><u>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</u></p>	

обслуживанию здания	1.1.Расширение зоны обслуживания. 1.2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок. <u>II.Выплаты за качество выполняемых работ</u> 2.1.Образцовое содержание рабочего места, подвального помещения, электрощитовой. <u>III.Выплаты за стаж работы в учреждении:</u> от 1 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	До 20% До 15% До 15% До 10% До 20% До 30%
Сторож-дворник	I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. 1.1.Расширение зоны обслуживания. II.Выплаты за качество выполняемых работ 2.1.Образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря III.Выплаты за стаж работы в учреждении: от 1 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	 До 20% До 10% До 10% До 20% До 30%

2.2. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются работодателем совместно с комиссией по распределению стимулирующего фонда с обязательным оформлением протокола заседания комиссии и приказа руководителя МБОУ "Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара".

2.3. Работодатель и комиссия по распределению стимулирующего фонда обеспечивает гласность в вопросах стимулирующих выплат для сотрудников образовательного учреждения.

2.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или за год.

2.5. Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

2.6. Работодатель представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплаты или ее лишение.

3.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка до 50%.

3.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 100%.

3.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до 100%.

3.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до 100%.

3.5. Детский травматизм по вине работника до 100%.

3.6. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, питания до 50%.

3.7. Отсутствие качественной и своевременной документации учебно-воспитательного процесса до 50%.