

Организация работы по распределению стимулирующей части ФОТ



МБДОУ «Детский сад №50
комбинированного вида»
г. Красноярск



МБДОУ №50

- **Задачи МБДОУ: Обеспечение доступного и качественного образования в период дошкольного детства. Социализация детей с тяжёлыми нарушениями речи посредством развития личностно значимых компетентностей (коммуникативной, информационной, речевой).**
- функционирует с 1990 года;
- В 2009-2010 учебном году в 6 группах МБДОУ №50 обучаются 143 воспитанника, из них
 - 80% детей с тяжёлыми нарушениями речи
 - 20% детей - воспитанники, вышедшие из программы коррекции;
- В МБДОУ №50 работают 58 человек, из них
 - руководитель – 1 человек
 - заместители руководителя – 2 человека
 - педагогический персонал – 33 человек
 - младший обслуживающий персонал – 21 человек
 - медицинский персонал – 1 человек (работник детской поликлиники)
 - **ФОТ до перехода на НСОТ – 1003400 руб. в месяц**
 - **Сумма средств для реализации НСОТ – 200675руб. в месяц**

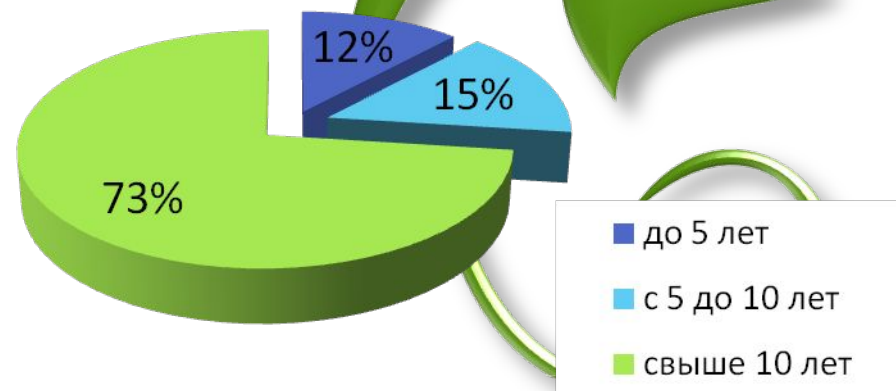


Анализ педагогического коллектива

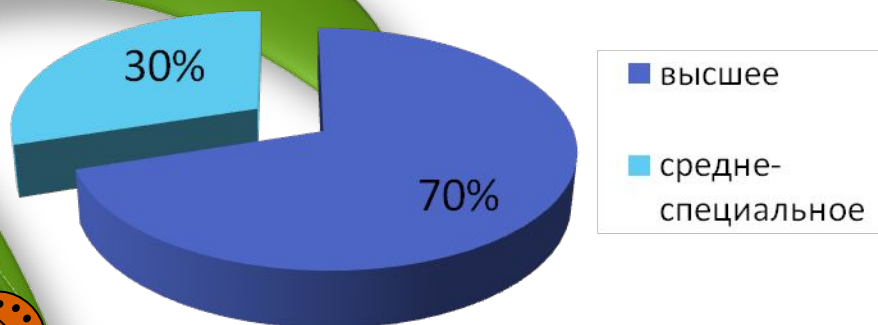
Квалификационные категории



Опыт работы



Образование



Структура НСОТ

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом **повышающих коэффициентов**;

выплаты компенсационного характера;

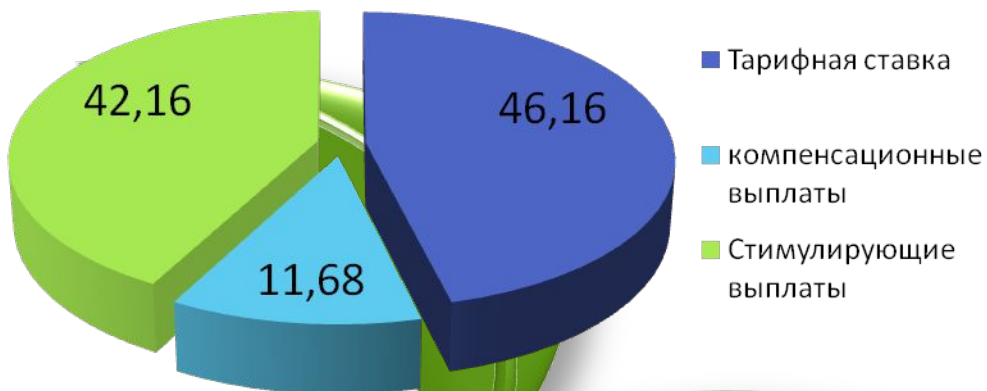
выплаты стимулирующего характера, включая:

- ✓ персональные выплаты;
- ✓ стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;
- ✓ стимулирующие выплаты по итогам работы.

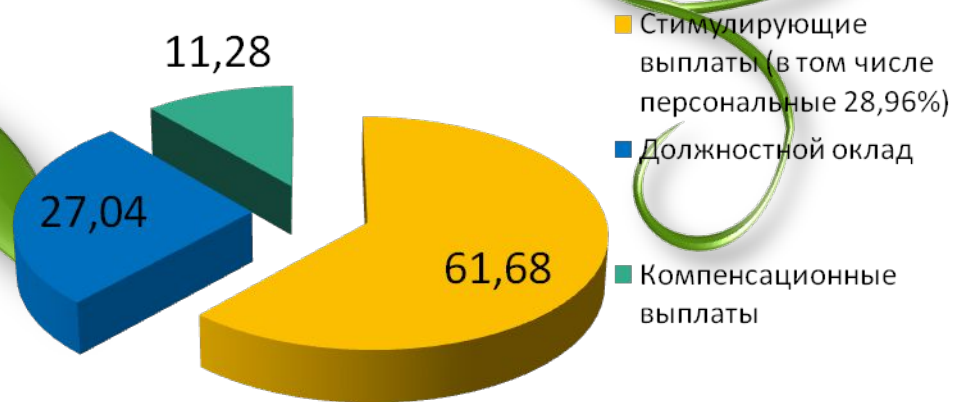


Изменение структуры фонда

Структура ФОТ по тарифной системе в %



Структура ФОТ в % (сентябрь)



задачи



Администрация	Гарантия прав работников Поддержка инновационного контура Обеспечение условий для развития системы и коллектива	Обеспечение качества Своевременное нивелирование рисков
Педагоги	Выбор Улучшение условий работы Реализация новых возможностей	Развитие творческого потенциала, лидерства. Повышение заработной платы в зависимости от качества и результатов
Обслуживающий персонал	Выбор Улучшение условий работы Инициативная деятельность	Повышение заработной платы и уровня жизни
Родительская общественность	Развитие государственно-общественного управления образованием. Учет мнений на социальный заказ и образовательные	Получение качественной услуги



Основополагающие документы

- Постановление администрации города Красноярска N 1 от 19 января 2010 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных, бюджетных учреждений города Красноярска»;
- Постановление администрации города Красноярска от 27 января 2010 г. N 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;
- Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 6 апреля 2010 г. N 61-04/2 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края".



Механизмы распределения выплат

1. Нормативно-правовая база:

- краевой уровень;
- городской;
- МБДОУ

• 2. Периодичность:

- месяц
- Квартал
- Год

3. Способы расчета:

- %
- баллы



Состав комиссии

представители всех групп работников

члены
управляющего
Совета МБДОУ

административные

педагогические
работники

младшие
воспитатели

обслуживающий
персонал

анализ документов,
защита интересов работников,
распределение фонда

Анализ документов, представление интересов категории работников

Контроль за обеспечением качества образовательной услуги

Обеспечение качества образовательной услуги

Самореализация

Развитие социального статуса педагога и уровня жизни

Представление качественной образовательной услуги
Развитие системы творческого потенциала



Процедура оформления стимулирующей части ФОТ

Оценочные листы

- Персональное заполнение оценочных листов по результатам работы
- Использование прозрачных методик для оценки результатов, разработанных и принятых в коллективе
- работа комиссии по распределению надбавок
- Разъяснительная работа при корректировке баллов.

Процедура нормативного закрепления (оформления... при распределении...)

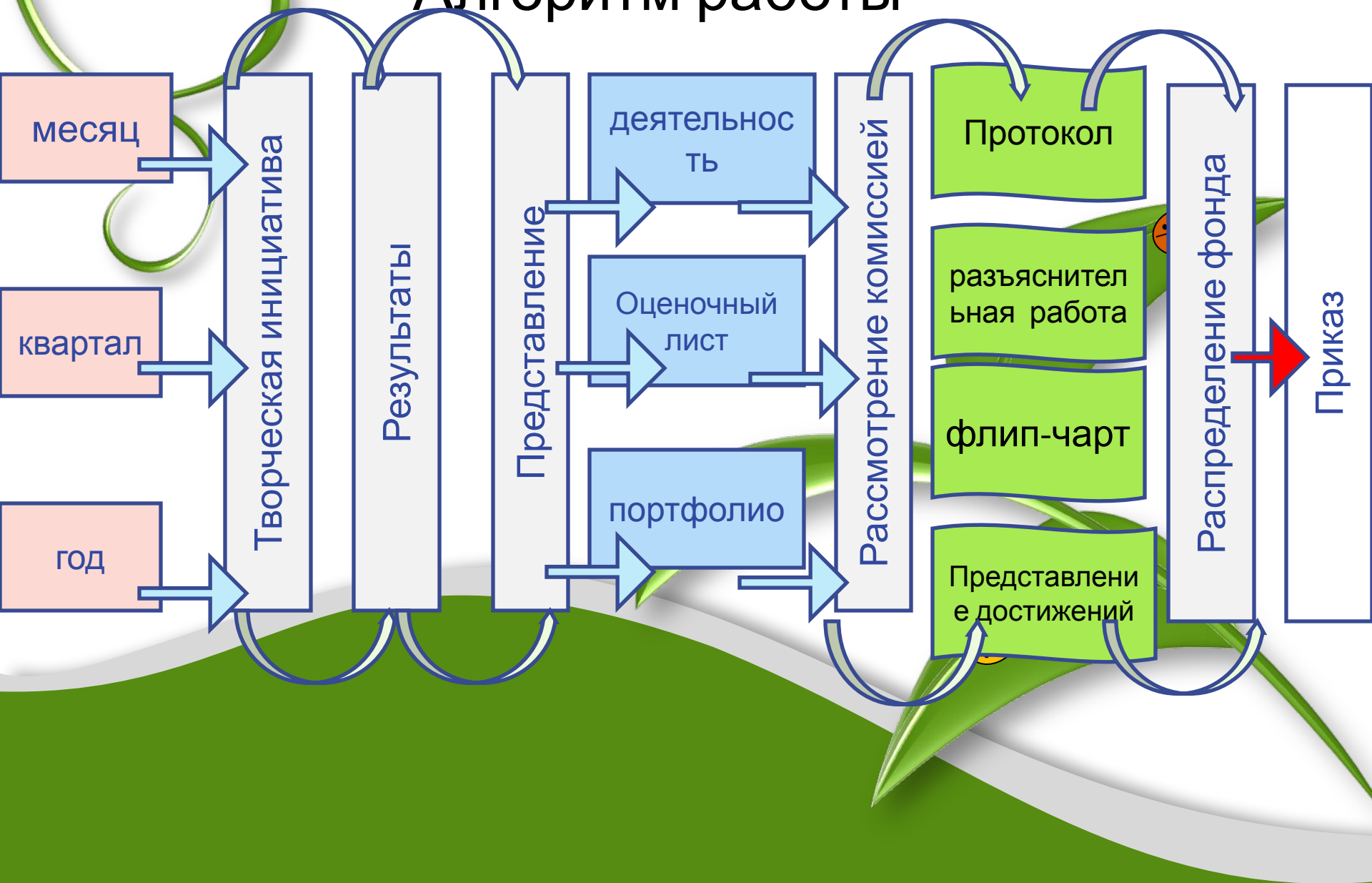
- Использование гибких механизмов при распределении надбавок
- Заполнение протокола комиссией
- Приказ заведующего
- Своевременная корректировка локальных нормативных документов
- Периодическое ранжирование критериев, как инструмента для развития МБДОУ и повышения качества образования

Обратная связь

- Своевременное информирование (открытые мероприятия, флип-чарт, разъяснительная работа)
- Индивидуальная работа
- Открытость как условие для формирования педагогической кооперации
- Условия для психологического комфорта



Алгоритм работы



Сравнительный анализ выплат стимулирующего характера по всем категориям работников в балльном и процентном отношении.



Выплаты		За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		За интенсивность и высокие результаты труда		За качество выполняемых работ		Максимальное количество баллов	Максимальное количество процентов
		баллы	%	баллы	%	баллы	%		
Воспитатель		30	70	95	80	25	50	150	200
Учитель-логопед		25	60	95	150	25	70	145	280
Мл. воспитатель		10	40	10	60	10	30	40	130
Обсл. персонал	повар	10	30	10	100	10	30	30	180
	Заведующий хозяйством, кастелянша, рабочий обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке белья, сторож, подсобный (кухонный) рабочий	25	20	5	70	15	50	45	140





Требования к критериям

- Конкретизация
- Продукт коллективной договоренности
- Обеспечение качества
- Прозрачность
- Обеспечение условий для развития лидерства и творчества
- Создание условий для педагогической кооперации
- Нивелирование возможных рисков

мировоззренческие функции

научение конкретным навыкам (компетентностям)

новые институциональные нормы



Детская результативность в оценочных листах



Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	критерии	результаты	Предельный размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах
Достижение детей	Участие в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей, наличие призового места	10 – призовое место 5 – участие в конкурсе 2 – участие в подготовке детей к конкурсу
Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнение с предыдущим периодом (звукопроизношение, ГСР, связная речь и т.д.)	положительная динамика	1-5 в зависимости от динамики результатов коррекции
Специфичность (узконаправленность) образовательного процесса, вызванная повышенным спросом потребителей (детей, родителей)	Организация работы телеканала; занятия по английскому языку, музыке, изо, ЛФК и т.д.	Количественные показатели (% детского участия); Качественные показатели (многообразие детских видов деятельности)	5 – наличие спроса и положительные отзывы родителей о занятиях и мероприятиях. Открытость образовательного процесса для родителей (просмотры и участие); 2 Отсутствие замечаний по поводу проведения занятий и мероприятий
Использование современных технологий в работе с детьми	Занятия с использованием компьютера, интерактивной доски	Степень самостоятельности при подготовке и проведении Степень детского участия Проявление детской инициативы, интереса	5- полностью самостоятельная работа 3 – самостоятельно компьютерное оформление с помощью другого специалиста 2 – полное привлечение для работы с компьютером другого



норма

развитие

**СИСТЕМ
А**



риски

- Недостаточное отражение специфики учреждения в критериальной базе;
- Формирование способности в отражении результатов деятельности;
- Субъективный подход членов комиссии;
- **Снижение** открытости педагогической системы;
- Индивидуализация коллектива;
- Выход за рамки ФОТ;



НСОТ позволяет:

- соотносить результаты педагогической деятельности с детской результативностью;
- управлять качеством на основе развития детского потенциала;
- распределять стимулирующую часть заработной платы с существенной разницей за качество результатов деятельности.



результаты

- Повышение качества образования
- Соответствие заработной платы с качеством и результативностью труда.
- Реальный рост заработной платы педагогических работников в зависимости от индивидуальных результатов.
- Желание педагогов получить хорошие результаты (целенаправленный, осознанный подход к работе на основе развития индивидуальных ресурсов



Рост заработной платы



14% (8 чел.)

до 10%

58% (32)

от 10 до 20%

22% (12)

выше 20%

