



Положение о распределении стимулирующей части ФОТ

Утверждено
на общем собрании трудового коллектива
МКДОУ «Антоновского детского сада № 1
«Солнышко»
Протокол № 4 от 01.09.2016г

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Антоновский детский сад № 1 «Солнышко» Октябрьского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений в соответствии со статьей 5 Закона Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановление Администрации Волгоградской области от 19 января 2016г. № 4-п «Об общих требованиях к положению об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановление администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области от 1 марта 2016 года № 94 «Об утверждении новых требований к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского муниципального района», Приказом отдела по образованию Октябрьского муниципального района Волгоградской области № 186 от 30.01.2016г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального района Волгоградской области»

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются с участием общественного органа управления ДОУ - Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников ДОУ.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования.

1.8. Работникам ДОУ могут быть установлены следующие виды выплат компенсирующего характера: по результатам работы, единовременные премии.

1.9. Результаты работы являются основанием для производства выплат стимулирующего характера в течение квартала. В первом квартале выплаты производятся по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.

2. Порядок рассмотрения и установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам присуждается в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующего фонда, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

2.3. Комиссией совместно с Советом Учреждения, педагогическим советом, разрабатываются критерии для каждой категории работников.

2.4. По итогам работы формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.

Утверждено
на общем собрании трудового коллектива
МКДОУ «Антоновского детского сада № 1
«Солнышко»

Протокол № 4 от 01.09.2016г

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Антоновский детский сад № 1 «Солнышко» Октябрьского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений в соответствии со статьей 5 Закона Волгоградской области от марта 2009 г. № 1862-ОД « Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» , постановление Администрации Волгоградской области от 19 января 2016г. № 4-п «ОБб общих требования к положению об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановление администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области от 11 марта 2016года № 94 «ОБ утверждении новых требований к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского муниципального района», Приказом отдела по образованию Октябрьского муниципального района Волгоградской области №186 от 30 01 2016г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального района Волгоградской области»

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются с участием общественного органа управления ДОУ - Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников ДОУ.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования.

1.8. Работникам ДОУ могут быть установлены следующие виды выплат компенсирующего характера: по результатам работы, единовременные премии.

1.9. Результаты работы являются основанием для производства выплат стимулирующего характера в течение квартала. В первом квартале выплаты производятся по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.

2. Порядок рассмотрения и установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам присуждается в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующего фонда, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

2.3. Комиссией совместно с Советом Учреждения, педагогическим советом, разрабатываются критерии для каждой категории работников.

2.4. По итогам работы формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.

- 2.5. Работники бухгалтерии, заместители на предмет выплаты представляются руководителем вне рейтинговой системы.
- 2.6. Заведующая ДООУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 2.7. Комиссия по распределению стимулирующего фонда принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов.
- 2.8. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующая ДООУ издает приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

3. Единовременное премирование

- 3.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя ДООУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 3.2. При наличии у работника ДООУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.
- 3.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:
 К юбилейным датам (50, 55, 60 и т.д. лет)
 За участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства: победители и призеры – в течение года, участники – единовременное премирование.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДООУ

- 4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДООУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета Учреждения, Педагогического Совета, профсоюзного комитета ДООУ не чаще 1 раза в год.
- 4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников ДООУ:
 Для педагогических работников (старший воспитатель, воспитатели, учителя-логопеды, педагог-психолог, музыкальный руководитель, младшие воспитатели)
 Для непедагогических работников (медицинская сестра, повара)
 Для технического персонала (рабочий по ремонту здания, прачка, дворник, сторож)

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	отсутствие жалоб со стороны специалистов и родителей	
3	обогащение предметно развивающей среды и систематизация накопленного материала	
4	посещаемость детей 60%-70% 71%-80% 81%-90% 91%-100%	
5	участие в методической жизни детского сада и района,	
6	инновационная деятельность (внедрение новых технологий, работа в проектах, обобщение опыта и др.)	
7	увеличение объема работы	

8	стаж работы в данном учреждении 5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

□

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	результативность работы, выраженная в проведении праздников на высоком уровне	
3	обогащение предметно развивающей среды, систематизация накопленного материала и качественное ведение документации	
4	Взаимодействие с родителями и педагогами, разнообразие форм работы и отсутствие жалоб со стороны родителей и педагогов	
5	участие в методической жизни детского сада и района (конкурсы, фестивали и др.)	
6	инновационная деятельность (внедрение новых технологий, работа в проектах, обобщение опыта и др.)	
7	увеличение объема работы	
8	стаж работы в данном учреждении 5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	результативность работы, выраженная в качественном выполнении педагогами годового плана	
3	обогащение предметно развивающей среды, систематизация накопленного материала и качественное ведение документации	
4	Организация инновационной деятельности педагогов МБДОУ (освоение новых технологий, создание проектов и др.)	
5	участие сотрудников детского сада в методических объединениях, районных и городских конкурсах	
6	создание новых технологий, разработок, проектов.	
7	увеличение объема работы	
8	стаж работы в данном учреждении	

	5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей	
3	Качественная ежедневная и генеральные уборки группы	
4	участие в методической и общественной жизни детского сада (утренники, помощь воспитателям в проведении мероприятий, режимных моментах и в изготовлении пособий)	
5	отсутствие вредных привычек (курение)	
6	увеличение объема работы	
7	стаж работы в данном учреждении 5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей	
3	Качественная ежедневная и генеральные уборки и содержание рабочего места, спец одежды в надлежащем санитарном состоянии	
4	обеспечение качественного питания и внедрение новых блюд в меню	
5	отсутствие вредных привычек (курение)	
6	увеличение объема работы	
7	стаж работы в данном учреждении 5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа, вахтера

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей	
3	Качественное содержание рабочего места, спец одежды в надлежащем санитарном состоянии	
4	Ведение документации по своей деятельности	
5	отсутствие вредных привычек (курение)	
6	увеличение объема работы	
7	стаж работы в данном учреждении 5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика территории

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей	
3	Качественная ежедневная уборка территории и содержание рабочего места, спец одежды в надлежащем санитарном состоянии	
4	Помощь в оформлении участков, изготовление зимних фигур	
5	отсутствие вредных привычек	
6	увеличение объема работы	
7	стаж работы в данном учреждении 5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по ремонту и обслуживанию здания

№ п.п.	критерии	баллы
1	работа без больничных листов	
2	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей	
3	Качественное содержание рабочего места, спец. одежды в надлежащем санитарном состоянии	
4	обеспечение качественного питания и внедрение новых блюд в меню	
5	отсутствие вредных привычек (курение)	
6	увеличение объема работы	
7	стаж работы в данном учреждении 5-10 лет 11-15 лет 16-20лет	
	максимальное количество баллов	

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Комиссия по распределению Стимулирующей выплаты производит подсчет баллов каждому работнику ДОУ за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.3. Этот показатель умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.4. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

Дата последнего обновления 28.12.2016г.