

Согласовано:

представитель

трудоового коллектива

МАДОУ «Детский сад

№ 5 «Полянка»

17.01.2024 г.



Н.Е.Журавлева

Утверждено

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 5 «Полянка»

 И.В.Грачева

приказ от 17.01.2024 № 19 л/с



Изменения и дополнения в Положение

об оплате труда работников муниципального автономного

дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Полянка»

2024 год

Внести изменения и дополнения в Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Полянка» (далее - Учреждение), утвержденное приказом № 121 от 02.06.2023 г. на основании Постановления Администрации Пестовского муниципального района от 29.12.2023 г № 1826 «О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных организаций образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального округа»

1.1. Изложить подпункт 2.2.1 пункта 2.2 в редакции: «2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{ср1} + B_o \times K_{ср2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя учреждения;

B_o – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15871,00 рублей;

$K_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

$K_{п2}$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$K_{ср1}$, – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

K_{ind} – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Пестовского муниципального района на очередной финансовый год и на плановый период».

1.2. Изложить подпункты 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5 пункта 3.3 в редакции:

«3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
Первый уровень	вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	5819=
Второй уровень		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6110=
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6707=
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815=
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	7574=
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	8419=
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-	9251=

	библиотекарь	
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9200=
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10111=

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	5819=

2 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6110=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя	6131=

уровень		
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством , должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6750=
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7360=
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7972=
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9200=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	6691=
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7360=
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8145=
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8947=
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9843=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	10887=

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастаньяша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке, хлораторщик, подсобный рабочий пищеблока	4703=
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	4800=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	5282=

2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 6 и 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5805=
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрен 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6393=
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7275=

1.3. Подпункт 3.6.2. пункта 3.6 изложить в редакции:

«3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников Учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения, согласно приложению № 3 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения на основании отчета работников Учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения осуществляется в сроки установленные приказом Учреждения.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Учреждения об их оценке выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по

каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

1.4. Подпункт 3.6.5 пункта 3.6 в редакции:

«3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии Учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 4)

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Конкретные размеры премий работникам Учреждения рассматриваются на комиссии Учреждения по предложению руководителя или заместителя руководителя Учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты.

Решения об установлении премияльных выплат производятся комиссией Учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения проводится комиссией Учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Комиссия Учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период из экономии фонда оплаты труда.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам Учреждения премияльная выплата не выплачивается за период подлежащий премированию.

1.5. Изложить подпункт 3.7.1 пункта 3.7 в редакции:

«3.7.1. Из фонда оплаты труда, работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) близкого родственника (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры);
необходимости длительного (более одного месяца) лечения и

восстановления здоровья работника;
утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара;

рождения ребенка;
в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).

Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, и оформляется приказом учреждения»

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
младших воспитателей**

Показатели оценки эффективности деятельности	балл
Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	5 б
Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	2 б
Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт, уборка снега и т.д)	5 б
Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	15 б
Организация питания в группах: -соблюдение графика получения пищи; -сервировка столов в соответствии с требованиями	36
активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	20 б
Посещаемость воспитанниками	
50% - 60%	0 б
61% -70%	2 б
71% -80%	3 б
81% -100%	5 б
Уровень заболеваемости воспитанников:	
рост заболеваемости	0б
отсутствие отрицательной динамики	2б
снижение заболеваемости	3б
заболеваемость в группе ниже среднего значения по ДОО	5б
Отсутствие замечаний администрации ДОО, проверяющих и контролирующих органов	25б
итого	85 б

Показатели оценки эффективности и результативности работы повара

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	50 б
Соблюдение правил санитарии и гигиены	50 б
Отсутствие замечаний администрации ДОО и контролирующих органов	50 б
Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	50 б

Содержание пищеблока в соответствии с СанПин	60 б
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	50 б
Максимальное количество баллов	310 б

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности сторожа

Показатели оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа.	30 б
Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДООУ и на территории.	50 б
Содержание сторожем помещений ДООУ в надлежащем санитарном состоянии.	50 б
Выполнение дополнительного объема работы	75 б
Участие по благоустройству территории (полив цветника в выходные дни).	25 б
Экономия энергоресурсов.	20 б
Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ.	50 б
Отсутствие обоснованных жалоб	10 б
итого	310 б

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности подсобного рабочего пищеблока

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	60б
Соблюдение правил санитарии и гигиены	60б
Отсутствие замечаний администрации ДООУ и контролирующих органов	60б
Содержание пищеблока в соответствии с СанПин	70б
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	60б

Максимальное количество баллов	310 б
--------------------------------	-------

**Показатели оценки эффективности и результативности работы кастелянши,
машиниста по стирке белья**

Показатели оценки эффективности деятельности	баллы
1.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	60б
2.Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы машиниста по стирке белья.	60б
3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	60б
4.Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	50б
5. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	80б
Максимальное количество баллов	310 б

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
заведующего хозяйством**

Показатели оценки эффективности деятельности	баллы
Образцовое содержание кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПин	20 б
Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	20 б
Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	20 б
Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций	20 б
Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	15 б
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ	40 б
Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, контролирурующих органов	20 б
Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ	20 б
Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам ФХД, внутреннего контроля	30 б

Максимальное количество баллов	205 б
--------------------------------	-------

Показатели оценки эффективности и результативности работы дворника

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории и помещения для хранения инвентаря.	35б
Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	30б
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	30б
Качественная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.	65 б
Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	50б
Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	50 б
Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории и помещения для хранения инвентаря.	50 б
Максимальное количество баллов	310 б

Показатели оценки эффективности и результативности работы рабочего по зданию

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Отсутствие замечаний на обслуживание здания, оборудования	30б
Участие в благоустройстве территории учреждения	50б
Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	50б
Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	50б
Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	30б
Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	50б

Сохранность материалов, инструментов	506
Максимальное количество баллов	310 6

**Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления
премиальных выплат педагогическим работникам
МАДОУ «Детский сад № 5 «Полянка»**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	
1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	5	
2	Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д. (собственная инициатива)	5	
3	Оформление групповых помещений, центров активности, рекреаций, территории, веранд, прогулочных участков, создание мини - музеев (интересные идеи, креативный подход, оригинальность, творческая инициатива)	5	
4	Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации по отсутствующим детям (заявления, справки об отсутствии), Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам руководителя, ст. воспитателя.	5	
5	Увеличение объёма работ, инициатива на замещение временно отсутствующего работника	15	
6	Высокий уровень трудовой дисциплины. Выполнение решений совещаний, педсоветов, годового плана.	5	
7	Участие в акциях (флешмоб, челенж и др.)	муниципальн-5 региональный 10	
8	Участие и наличие призовых мест (1-3), занятых детьми в муниципальных и областных конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются органы исполнительной власти Новгородской области и муниципальные органы исполнительной власти	участие - 2, муниципальный-3, региональный -5	
9	Размещение актуальной информации в групповых сообществах, группа в ВК и на сайте доу (воспитатели, специалисты), размещение своей информации в сообществе детского сада, информации на сайт доу (ст. воспитатель)	сообщества-5 сайт -5	
10	Организация индивидуальной работы с детьми ОВЗ по адаптированным программам, разработка индивидуальных маршрутов сопровождения ребёнка по результатам обследования и наблюдения (Журнал динамики), реализация рекомендаций специалистов. Контроль и проверка ведения документов, журналов, тетрадей (ст. воспитатель)	5	
11	Использование инновационных технологий, организация и проведение нетрадиционных мероприятий, праздников, традиции, досугов, развлечений с детьми (организация, ведение, роли, сценарий, участие, подготовка) Нетрадиционные формы проведения педсоветов,	5	

	консультаций, семинаров, практикумов и т. д для педагогов (ст. воспитатель и специалисты)		
12	Организация интересных подходов и нетрадиционных форм работы с родителями (мастер – класс, акции, нетрадиционные родительские собрания, встречи с интересными людьми, спонсорская помощь и т.д); для ст. воспитателя (размещение анкет- опросников в сообществе, участие в родительских собраниях, проведение консультаций и т.д)	5	
13	Посещаемость воспитанниками (ежемесячная)	1– 50% -60% 2– 61%-70% 3 – 71%-80% 5 – 81%-100	
	ИТОГО	100	

Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат работникам МАДОУ «Детский сад № 5 «Полянка»

N п/п	Наименование показателя	Кол-во баллов	
1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений работниками прав детей и родителей	10	
2	Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д.	15	
3	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий убираемых помещений, оборудования, инвентаря	10	
4	Оказание помощи в оформлении, на праздничных мероприятиях, во время прогулки, сопровождение на экскурсиях, на занятиях	10	
5	Увеличение объёма работ, инициатива на замещение временно отсутствующего работника	30	
6	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	10	
7	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственности.	10	
8	Своевременная подача заявок на устранение неполадок или поломок оборудования, инвентаря и т.д.	5	
	ИТОГО	100	