

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕТРОЗАВОДСКОГО  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 100 «СОСЕНКА»  
(МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 100»)

Дополнительное соглашение № 4 к Коллективному  
договору (2024г. – 2026г.)

От работодателя:

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 100»

 М.В.Позднякова

« 16 » апреля 2025 года

М.П.



От работников:

Представитель трудового коллектива

МДОУ «Детский сад № 100»

 М.В.Шацкий


« 16 » апреля 2025 года

Зарегистрировано в Управлении

труда и занятости Республики Карелия

« 22 » 04 2025 № 441/2025

Начальник отдела 1041/2025

 О.А.Сердюк

г. Петрозаводск

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 100 «Сосенка» (МДОУ «Детский сад № 100»), представленное в лице заведующего Поздняковой Марины Викторовны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Шацкого Максима Викторовича (далее-Работники), действующего на основании Протокола № 3 Собрания трудового коллектива от 16 апреля 2025г. года, с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение № 4 к Коллективному договору на 2024 г.-2026 г. о нижеследующем:

1. Внести в Приложение № 8 «Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 100» Коллективного договора (2024-2026г.) следующие изменения:

Изложить часть вторую п. 9 в следующей редакции	«Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическими работниками с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».
Изложить п.11 в следующей редакции:	«На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации. Фонд оплаты труда и штатное расписание организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа».
Изложить п.20 в следующей редакции:	«Размеры окладов, ставок заработной платы по ПГК (уровням) приведены в приложении № 1 к настоящему положению. размеры Размеры окладов, ставок заработной платы по ПГК (уровням) подлежат индексации»
Изложить п. 26 в следующей редакции:	«Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Если по итогам

	<p>специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.</p> <p>Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (в нижеприведённой таблице), утверждается заведующим МДОУ с учетом мнения представительного органа работников:</p> <table border="1"> <tr> <th>Перечень профессии и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда</th><th>%</th></tr> <tr> <td>Шеф-повар, повар, оператор стиральных машин</td><td>12</td></tr> </table> <p>Заведующий МДОУ обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда».</p>	Перечень профессии и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда	%	Шеф-повар, повар, оператор стиральных машин	12
Перечень профессии и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда	%				
Шеф-повар, повар, оператор стиральных машин	12				
Изложить подпункт «а» п.27 в следующей редакции:	«районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 1,15».				
Изложить п.28.3 в следующей редакции:	<p>«Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Каждый час такой работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня. Расчет за работу в ночное время производится по следующей формуле:</p> <p>Должностной оклад / Норму рабочих часов за календарный месяц по производственному календарю * Фактически отработанные работником часы в ночное время по графику в данном месяце * 20 %».</p>				
Изложить п.29 в следующей редакции:	<p>«Оплата за сверхурочную работу осуществляется по окончании учетного периода - в конце календарного года. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».</p>				
Изложить п. 31 в следующей редакции:	<p>«В случае если начисленная месячная заработная плата работника МДОУ (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за</p>				

выполнение педагогическими работниками с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате:  $D = P_m - P_n$ ,

где:

$D$  - размер доплаты;

$P_m$  - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

$P_n$  - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему

за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическими работниками с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им

	<p>должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работы».</p>
<p>Изложить подпункт «б» п. 35 в следующей редакции:</p>	<p>«б) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при наличии высшей квалификационной категории – 20%;</li> <li>- при наличии первой квалификационной категории – 15%»</li> </ul>
<p>Изложить п. 36 в следующей редакции:</p>	<p>«В целях поощрения работников МДОУ за выполненную работу предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.</p> <p>Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.</p> <p>При премировании учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;</li> <li>- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;</li> <li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;</li> <li>- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности»</li> </ul> <p>Системой оплаты труда работников МДОУ предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы. Порядок, период расчёта стимулирующих выплат, порядок определения размера выплат стимулирующего характера, показатели и критерии качества и результативности труда работников, показатели и критерии интенсивности, качества и результативности труда по определен в Приложении №2 «Положение о выплатах стимулирующего характера».</p> <p>Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».</p> <p>Размер премии определяется в абсолютном размере к должностному окладу работника. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с</p>

	учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена».
Изложить п.39 в следующей редакции:	«Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется в абсолютном размере. Порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период и иных обстоятельств определен в Приложении № 2 к «Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 100».

2. Изложить Приложение № 1 к «Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 100» Коллективного договора (2024-2026г.) в следующей редакции:

**Размеры должностных окладов работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 100 «Сосенка» (МДОУ «Детский сад № 100»)**

(Основание: Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

**Профессиональная квалификационная группа  
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада руб.
1 квалификационный уровень	Вахтер, сторож, дворник, кастелянша, кладовщик, уборщица служебных помещений, кухонный рабочий, оператор стиральных машин,	<b>5219,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада руб.
1 уровень	Повар, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	<b>5679,00</b>

**Общеотраслевые должности служащих  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008года № 247 н  
(с изменениями на 11 декабря 2008года)**

**Профессиональная квалификационная группа  
Общеотраслевые должности служащих первого уровня**

Квалификационные Уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 уровень	Делопроизводитель, калькулятор	<b>5420,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
Общепромышленные должности служащих второго уровня**

Квалификационные Уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
3 уровень	Шеф-повар	<b>6015,00</b>

**Работники образования  
(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216 н)  
Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников образования**

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада руб.
1 уровень	Младший воспитатель	<b>6864,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада руб.
1 уровень	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,	<b>9450,0</b>
3 уровень	Воспитатель, педагог - психолог	<b>10500,00</b>
4 уровень	старший воспитатель	<b>11582,00</b>

**Наименование должностей, не отнесенных  
к соответствующим профессиональным квалификационным группам**

Должность	Размер должностного оклада руб.
Специалист по охране труда	<b>7828,00</b>
Контрактный управляющий	<b>9589,00</b>