

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад компенсирующего вида №1 «Светлячок»  
(МДОУ «Детский сад №1»)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ к  
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
(2023-2025)**

От РАБОТНИКОВ:

Председатель Общего собрания ТК  
(конференции)

/В.В.Крыгина

«29» 01 2024 г.

От РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МДОУ «Детский сад №1»

Ю.Ю.Левкина



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости  
Республики Карелия  
Регистрационный N 105/2023 от "15" июня 2023 г.

Дополнительное соглашение (дополнения и изменения) к Коллективному договору прошло  
уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия  
Регистрационный N 128 от "27" 06 2024 г.

Начальник отдела ТП и РЧТ С. А. Сергеева

## **Внести в Коллективный договор следующие изменения и дополнения:**

1. В пунктах 1.7, 1.8 коллективного договора слова «в Министерство труда и занятости Республики Карелия», «в Министерстве труда и занятости Республике Карелия» заменить словами «в соответствующий орган по труду», «в соответствующем органе по труду».
2. В пункте 3.4.10 коллективного договора исключить слова «тяжелых работах», слова «по аттестации рабочих мест» заменить словами «в соответствии со специальной оценкой условий труда».
3. В пункте 5.2.4 Правил внутреннего трудового распорядка слова «под расписку» заменить словами «под роспись».
4. Включить в коллективный договор:
  - раздел о работе с молодежью, направленной на развитие профессиональных и личностных качеств молодых работников (пункт 5);
  - раздел мероприятий по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению трудовой деятельности, а также направленных на развитие системы наставничества (пункт 6);
  - положение об оплате труда (Приложение №8);
  - положение по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации стигматизации работников, живущих с ВИЧ (Приложение №9).

## **Внести в коллективный договор дополнения и изменения.**

### **3.2. Рабочее время**

Привести п.3.2.7. в соответствие с нормами статьи 153 ТК РФ и изложить в следующей редакции

3.2.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости, с письменного согласия работника по приказу заведующего. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: оплата выполненной работы двукратном размере, или, 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.

### **3.3. Предоставление отпуска**

Содержание пункта 3.3.3. изложить в следующей редакции

3.3.3. Работникам предоставляются не оплачиваемые отпуска (без сохранения заработной платы) согласно части 2 статьи 128 ТК РФ на основании письменного заявления в следующих случаях и размерах:

- регистрация брака работника – 5 рабочих дней;
- рождение ребенка - 5 рабочих дней;
- похороны близкого родственника - 5 рабочих дней

### **3.4. Оплата труда**

Часть третью пункта 3.4.9 коллективного договора привести в соответствие нормам статей 316, 317 ТК РФ, постановления № 17-П, постановления № 40-П, и пункт 3.4.9 изложить в следующей редакции:

3.4.9. Выплата заработной платы в учреждении производится каждые полмесяца: первая часть 20 числа текущего месяца, окончательный расчет 5 числа месяца следующего за расчетным месяцем.

Накануне выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок.

Месячная заработная плата работников (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, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), 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).

Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производит в дни выдачи заработной платы.

Включить в Коллективный договор пункты 5, 6.

#### ***5. Работа с молодежью, направленная на развитие профессиональных и личностных качеств молодых работников***

Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

5. 1. Разработка мероприятий по психологической адаптации молодежи при приеме на работу, организация наставничества.

5. 2. Применение мер социальной поддержки молодым специалистам.

5. 3. Развитие профессиональных и личностных качеств молодых работников:

- проведение среди молодых работников конкурсов профессионального мастерства, для выявления лучших молодых специалистов.

- организация мастер классов, спортивных мероприятий.

5. 4. Обеспечение повышения квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

#### ***6. Мероприятий по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению трудовой деятельности, а также направленных на развитие системы наставничества***

6. 1. Наличие у гражданина предпенсионного и пенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда. Предельный возраст для заключения трудового договора не устанавливается.

6. 2. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (60 ТК РФ).

6. 3. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

6. 4. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

6. 5. Работнику пенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в год.

6. 6. При необходимости работник предпенсионного возраста может быть направлен на повышение квалификации, участвовать в мероприятиях по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работникам предпенсионного возраста.

6. 7. Предоставление сотрудникам пенсионного возраста ежегодно оплачиваемых двух дней для прохождения диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ).

6. 8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

6. 9. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов, студентов, проходящих практику на базе МДОУ «Детский сад №1»

6. 10. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (ст.ст.77, 81 ТК РФ).

6. 11. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (ст. 80 ТК РФ).

Пункту 5 **Заключительные положения** присвоить номер 7

## **7. Заключительные положения**

7. 1. Контроль исполнения обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

7. 2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет

7. 3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения

7. 4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

7. 5. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации специалисту по труду в соответствующем органе по труду Республики Карелия.

Внести в Приложение к Коллективному договору – Правилам внутреннего трудового распорядка в п. 1 «Общие положения» следующие дополнения:

Согласно части 3 статьи 8 ТК РФ, Правила внутреннего трудового распорядка утверждены работодателем, представляемым заведующим Учреждения Левкиной Юлией Юрьевной, действующей на основании Устава (далее - Администрация) по согласованию с председателем Общего собрания (конференции) трудового коллектива из числа работников МДОУ «Детский сад №1», наделенного соответствующими полномочиями, избранного на общем собрании Трудового Коллектива, являющегося представительным органом работников.

Привести в соответствие Приложение №4 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Приложение №4) с нормами статьи 117 ТК РФ, письмом № 15-1/в- 3376 и исключить слова «за фактически отработанное время», а также слова «в соответствии со статьей 21 ТК РФ» заменить словами «в соответствии со ст.117 ТК РФ».

Приложение №4 изложить в следующей редакции.

Приложение № 4 к  
Коллективному договору

### ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИИ И ДОЛЖНОСТЕЙ


с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный  
отпуск и сокращенный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Основание
1	Повар	7	Статья 117 ТК РФ, письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 октября 2022 г. № 15-1/в-3376

Согласно статье 117 Трудового кодекса РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда (подклассы 3.2, 3.3, 3.4, класс 4).

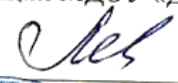
ОТ РАБОТНИКОВ:

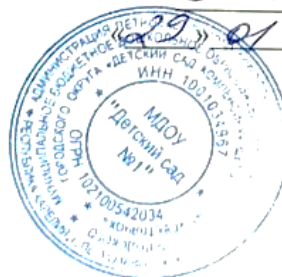
Председатель Общего собрания ТК  
(конференции)

 /В.В.Крыгина  
«19» 01 2024 г.

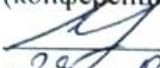
ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МДОУ «Детский сад №1»

 /Ю.Ю.Левкина  
«29» 01 2024 г.



муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад компенсирующего вида №1 «Светлячок»  
(МДОУ «Детский сад №1»)

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Общего собрания ТК  
(конференций)  
 /В.В.Крыгина  
«29» 01 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МДОУ «Детский сад №1»  
 Ю.Ю.Левкина  
«29» января 2024  
(Приказ №Е7 от 29.01.2024г.)



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад компенсирующего вида №1 «Светлячок»

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №1 «Светлячок» (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №1», повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.

1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях Петрозаводского городского округа, осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности по коду ОКВЭД 85.11 «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)»

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;

настоящего Положения.

1. 4. Настоящее Положение об оплате труда согласно части 3 статьи 8 ТК РФ, утверждены работодателем, представляемым заведующим Учреждения Левкиной Юлией Юрьевной, действующей на основании Устава (далее - Администрация) по согласованию с председателем Общего собрания (конференции) трудового коллектива из числа работников МДОУ «Детский сад №1», наделенного соответствующими полномочиями, избранного на общем собрании Трудового Коллектива, являющегося представительным органом работников.

1. 5. Настоящее Положение включает:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  
условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;  
условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителей и заместителей руководителей.

1. 6. Должностные оклады в Учреждении определяются с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

набору исполняемых трудовых функций;  
сложности труда;  
интенсивности труда;  
результативности труда.

1. 7. При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

1. 8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

1. 9. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1. 10. Штатное расписание и фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования**

2. 1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

2.2. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за высокое качество работ.

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу и надбавок устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент пропорционально отработанному времени.

Применение повышающих коэффициентов и надбавок к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается ежегодно на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря календарного года.

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения на коэффициент 0,05 – 0,15.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований и по основному месту работы.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику с учетом специфики работы в учреждениях (группах) определенного типа и вида, в том числе:

- за работу в образовательных учреждениях (группах) компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;
- за работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
- за работу в специализированных санаторных группах для детей с аллергическим диатезом и аллергодерматозами.



Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности в МДОУ «Детский сад компенсирующего вида №1 «Светлячок» для детей с нарушением зрения – 0,20.

2.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена работникам Организации, занимающим должности работников образования, в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки работников Учреждения – 100% от должностного оклада.

2.6. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена в целях особого поощрения работников, занимающих должности работников образования, имеющих высокую степень профессиональной подготовки и общественного признания (почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень).

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам Учреждения, которым в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ установлена работникам в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки установлен в размере 100% к должностному окладу.

2.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

2.8. Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих**

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждений, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам «общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

3.2. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена работникам Учреждения, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих в процентном отношении к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Исчисление ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, установленной в процентном отношении к должностному окладу, производится путем увеличения размера должностного оклада на процент ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы пропорционально отработанному времени.

Предельный размер надбавки работников Учреждения – 300% к должностному окладу.

3.3. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

4.2. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в процентном отношении к окладу.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Предельный размер надбавки работников Учреждения – 300% к должностному окладу.

Решение об установлении надбавки и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

4.4. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения регламентируется Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.02.2022 N 257.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются трудовым договором (эффективным контрактом) в размере

Заместителю заведующего по ВМР - 0,7 должностного оклада руководителя.

Заместителю заведующего по АХР - 0,7 должностного оклада руководителя.

5.4. В целях поощрения заместителей руководителя, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

5.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения.

5.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки установлен для работников Учреждения – 200% к должностному окладу.

5.7. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

5.8. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6.2. 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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная работникам по результатам СОУТ производится до окончания периода, на который установлен срок СОУТ.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в МДОУ «Детский сад № 1» установлены согласно СОУТ рабочих мест до следующего периода:

- Повару – 12%

- Уборщику служебных помещений – 8%

- Кладовщику – 10%

- Кухонному рабочему – 12%

- Педагогу-психологу – 4%

- Учителю-логопеду – 4%

Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах в городе Петрозаводске:

- районный коэффициент – 0,15.
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50 % с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, определенные трудовым договором, выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией, увеличении объема работы установлена как ежемесячная выплата.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Решение об установлении данной выплаты и ее размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

6.5 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Доплата за работу в ночное время производится сторожам МДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 1 «Светлячок»

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере

двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.8. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

6.9. В случае, если начисленная 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, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), 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) (далее - доплата).

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = P_m - P_n$ , 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, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

## **Раздел VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера** изложить его в следующей редакции:

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

7.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: месяц, квартал, год.

Наименование премиальных выплат за установленный период:

- премиальная выплата по итогам работы за месяц;
- премиальная выплата по итогам работы за квартал;
- премиальная выплата по итогам работы за год;
- единовременная премиальная выплата.

Работникам Учреждения может быть выплачена единовременная премиальная выплата по итогам работы за качественное и оперативное выполнение работы особой важности,

сложности и срочности.

7.3. Системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

- 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;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих **должностных** обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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».

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

На основании приказа № 209 от 30.12.2015г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников, **занимающих должности работников образования** МДОУ «Детский сад № 1»: воспитателя, старшего воспитателя, учителя-дефектолога, педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, социального педагога» - педагогическим работникам МДОУ «Детский сад №1» своевременно предоставившим отчеты по итогам выполнения (индивидуальных) показателей эффективности деятельности для установления ежеквартальной и (или) ежемесячной выплаты в соответствии с суммой набранных баллов - Приложении № 2 к Положению об оплате труда работников.

Устанавливается ежеквартальная и (или) ежемесячная выплата к должностному окладу приказом руководителя МДОУ «Детский сад № 1».

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

8.2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам в случае необходимости оказывается материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Петрозаводского  
городского округа «Детский сад  
компенсирующего вида №1 «Светлячок»

Размеры должностных окладов (окладов) работников МДОУ «Детский сад № 1»

	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
<b>1 квалификационный уровень:</b> кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), дворник	5219,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
<b>2 квалификационный уровень:</b> повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5679,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
<b>1 квалификационный уровень:</b> делопроизводитель, калькулятор	5420,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий хозяйством	5791,00
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<b>1 квалификационный уровень:</b> младший воспитатель	6864,00
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
<b>1 квалификационный уровень:</b> музыкальный руководитель	9450,00
<b>2 квалификационный уровень:</b> социальный педагог	10157,00
<b>3 квалификационный уровень:</b> воспитатель, педагог-психолог	10500,00
<b>4 квалификационный уровень:</b> старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	11582,00
Должности, <b>не включенные</b> в соответствующие квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп: контрактный управляющий	9589,00



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Петрозаводского  
городского округа «Детский сад компенсирующего  
вида №1 «Светлячок»

Показатели эффективности деятельности работников, **занимающих должности работников образования** МДОУ «Детский сад № 1»: воспитателя, старшего воспитателя, учителя-дефектолога, педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, социального педагога.

**1. Показатели эффективности деятельности воспитателя.**

п/п	Показатели деятельности	Отчет по исполнению	Баллы (выполнение)	Оценка
<b>1. Образовательная деятельность</b>		<b>13баллов</b>		
<b>Базовые показатели</b>				
1.	<b>Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:</b> численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО за отчетный период, чел.	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %		Все дети группы усваивают программу МДОУ до 49% - 0 баллов 50% и более - 2 балла 90% и более - 4 балла
2.	<b>Дополнительные платные образовательные услуги</b>	- Оказание дополнительных платных образовательных услуг педагогом - Организация посещения детьми группы платных образовательных услуг Не менее 60% - 4 балла		Услуги оказываются группе детей не менее 60% - 4 балла
3.	<b>Организация экскурсий</b>	Организация экскурсий по городу и в другие образовательные учреждения		Дети посещают музеи, библиотеки; выходят на экскурсии за пределы МДОУ
<b>2. Качество образовательной услуги</b>		<b>41балл</b>		
1.	<b>Участие и победа воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях всех уровней)</b> - численность воспитанников, принявших участие в творческих мероприятиях разного уровня	доля воспитанников, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др. муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней), в общей численности воспитанников, %		Участие более 50 % детей – 3 балла Призовое место – 2 балла
2.	<b>Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги</b>	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (анкетирование)		Наличие жалоб - 0 баллов отсутствие жалоб – 4 балла

.3.	<b>Сверхконтингент</b>	Количество детей посещающих ОУ сверх нормы (10 детей) за квартал – средний показатель		1 ребенок 9 баллов 2 ребенка 18 баллов 3 ребенка и более 27 баллов
4.	<b>Выполнение плана посещений дошкольного учреждения</b> (от 1 года до 3), (от 3 до 7)	Посещаемость образовательной организации, %		50% и более - 1 балл 70% и более - 3 балла 80% и более - 5 баллов
<b>3. Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации</b>				
<b>Базовые показатели – 41балл</b>				
1.	- <b>численность</b> участия в конкурсах на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях	Кол-во. Перечислить.		3 конкурса – 7 баллов 2 конкурса - 5 баллов 1 конкурс – 3 балла
	- <b>численность побед</b> и призовых мест участника конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях за отчетный период, чел.;	Кол-во. Перечислить.		1 победа – 5 баллов
	- <b>численность выступлений педагога</b> на конференциях и семинарах муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней. Показ открытых занятий.	количество выступлений		3 выступления - 7 баллов 2 выступления - 5 баллов 1 выступление – 3 балла
	- <b>наличие публикаций,</b> методических разработок и др. муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней, изданных в отчетный период, единиц.	Перечислить.		Наличие публикации – 5 баллов
	<b>Участие</b> педагога в мероприятиях для детей МДОУ «Детский сад №1» за отчетный период	Участие педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников Детского сада (праздников, соревнований, конкурсов). Перечислить.		Организация – 5 баллов Участие – от 1 до 4 баллов
	<b>Участие</b> в коллективных педагогических проектах, акциях.	Организация мастер-классов, проведение открытых занятий, выступления; организация других участников образовательного процесса в данную деятельность.		

	Посещение МО города	Участие педагога в семинарах, мастер-классах и др. посещение курсов повышения квалификации.		3 балла
<b>Дополнительные показатели 5 баллов</b>				
2.	<b>Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями)</b>	Наличие и отсутствие задолженности по оплате за предоставление услуги МДОУ		отсутствие задолженности - 5 баллов Наличие задолженности – 0 баллов

## 2. Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя.

	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, единицы измерений	Оценка (100 бал.) Выполнение	
<b>1. Образовательная деятельность</b>				
<b>Базовые показатели</b>				<b>20 бал.</b>
1.	Реализация муниципального задания. Предоставление дошкольного образования по основной общеобразовательной программе численность детей, которым предоставляются услуги дошкольного образования в соответствии с муниципальным заданием.	Выполнение муниципального задания, %	Менее 100% - 0 б. 100% - 10 б.	
2.	Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования: численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО за отчетный период, чел.	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %	50% и более – 5 б. 70% и более – 8 б. 100% - 10 б.	
<b>2. Качество образовательной услуги</b>				
<b>Базовые показатели</b>				<b>25 бал.</b>
1.	Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др. муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней)	Доля воспитанников, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др. муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней), в общей численности воспитанников, %	От 1 до 4% - 1 б. 5% и более – 2 б. 10% и более – 5 б. 20% и более – 10 б.	
2.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (анкетирование), %	25% и более – 4 б. 50 % и более – 7 б. 90% и более – 10 б.	
<b>Дополнительные показатели</b>				
3.	Выполнение плана посещений дошкольного учреждения (от 1 года до 3), (от 3 до 7)	Посещаемость образовательной организации, %	5 б. Выполнение – Не выполнение – 0 б. Выполнение	

			по одному из показателей – 3 б.	
<b>3. Эффективность управления</b>			<b>55 бал.</b>	
<b>Базовые показатели</b>				
<b>1.</b>	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: - <b>численность педагогических работников</b> – участников конкурсов на муниципальном, республиканском, региональном, межрегиональном, федеральном и международном уровнях	Количество педагогических работников образовательной организации - участников конкурсов на муниципальном, республиканском, региональном, межрегиональном, федеральном и международном уровнях за отчетный период, чел.	От 1 до 4 - 1 б. 5 и более – 2 б. 10 и более – 5 б. 15 и более – 7 б.	
	- <b>численность педагогических работников</b> – победителей и призеров конкурсов на муниципальном, республиканском, региональном, межрегиональном, федеральном и международном уровнях	- количество педагогических работников – победителей и призеров конкурсов на муниципальном, республиканском, региональном, межрегиональном, федеральном и международном уровнях за отчетный период, чел.	От 1 до 2 – 1 б. 3 и более – 2 б. 5 и более – 5 б. 10 и более – 7 б.	
	- <b>численность выступлений педагогических кадров</b> на конференциях и семинарах муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней	- количество педагогов, выступавших на конференциях и семинарах муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней за отчетный период, чел.	От 1 до 2 – 1 б. 3 и более – 2 б. 5 и более – 5 б. 10 и более – 7 б.	
	- <b>численность педагогических работников образовательной организации, имеющих публикации, методические разработки и др.</b> муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней	- количество педагогов, имеющих публикации, методические разработки и др. муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней, изданных в отчетный период, чел.	1 – 1 б. 2 и более – 2 б. 3 и более – 5 б. 5 и более – 7 б.	
<b>Дополнительные показатели</b>				
<b>2.</b>	Внедрение системы оценки эффективности деятельности педагогических работников и других категорий работников	Доля работников, переведенных на трудовой договор в форме «эффективного контракта» за отчетный период от общей численности работников, %	60% и более – 3 б. 80% и более – 5 б. 100% - 7 б.	
<b>3.</b>	Обеспечение своевременности полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями)	Наличие и отсутствие задолженности по оплате за предоставление услуги МДОУ	Наличие задолженности – 0 б. Отсутствие задолженности – 10 б.	

4.	Организация и проведение мероприятий муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней в образовательном учреждении	Количество мероприятий, проведенных за отчетный период	1 мероприятие муниципального уровня – 0,5 б. 1 мероприятие республиканского уровня – 1 б. 1 мероприятие регионального, межрегионального, федерального уровня – 1,5 б. 1 мероприятие международного уровня – 2 б. (сумма баллов не более 10б.)	
----	--	--	---	--

### 3. Показатели эффективности деятельности учителя - дефектолога.

п/п	Показатели деятельности	Отчет по исполнению	Баллы (выполнение)	Оценка
<b>1. Образовательная деятельность</b>				<b>13баллов</b>
<b>Базовые показатели</b>				
1.	<b>Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:</b> численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС, ДО за отчетный период, чел.	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %		Все дети группы усваивают программу МДОУ до 49% - 0 баллов 50% и более - 2 балла 90% и более - 4 балла
2.	<b>Дополнительные платные образовательные услуги</b>	- Оказание дополнительных платных образовательных услуг педагогом		Услуги оказываются группе детей
3.	<b>Организация экскурсий</b>	Помощь в организации экскурсий по городу и в другие образовательные учреждения		Дети посещают музеи, библиотеки; выходят на экскурсии за пределы МДОУ
<b>2. Качество образовательной услуги</b>				<b>41балл</b>
1.	<b>Консультирование родителей по вопросам развития детей</b>	доля родителей, принявших участие в мероприятиях.		Более 5 родителей
2.	<b>Организация комплексных занятий-развлечений для детей</b>	Перечислить		1 мероприятие – 3балла 2 - 6 баллов 3 и более – 9 баллов
3.	<b>Сверхконтингент</b>	Количество детей посещающих ОУ сверх нормы (10 детей) за квартал – средний показатель		1 ребенок 9 баллов 2 ребенка 18 баллов 3 ребенка и более 27 баллов

<b>3. Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации</b>				
<b>Базовые показатели – 41 балл</b>				
1.	- <b>численность</b> участия в конкурсах на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях	Кол-во. Перечислить.		3 конкурса – 7 баллов 2 конкурса - 5 баллов 1 конкурс – 3 балла
	- <b>численность побед</b> и призовых мест участника конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях за отчетный период, чел.;	Кол-во. Перечислить.		1 победа – 5 баллов
	- <b>численность выступлений педагога</b> на конференциях и семинарах муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней. Показ открытых занятий.	количество выступлений		3 выступления и более- 7 баллов 2 выступления - 5 баллов 1 выступление – 3 балла
	- <b>наличие публикаций</b> , методических разработок и др. муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней, изданных в отчетный период, единиц.	Перечислить.		Наличие публикации – 5 баллов
	<b>Участие</b> педагога в мероприятиях для детей МДОУ «Детский сад №1» за отчетный период	Участие педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников Детского сада (праздников, соревнований, конкурсов). Перечислить.		Организация – 5 баллов Участие – от 1 до 4 баллов
	<b>Участие</b> в коллективных педагогических проектах, акциях.	Организация мастер-классов, проведение открытых занятий, выступления; организация других участников образовательного процесса в данную деятельность.		5 баллов
	<b>Посещение</b> МО города	Участие педагога в семинарах, мастер-классах и др. посещение курсов повышения квалификации.		3 балла
<b>Дополнительные показатели 5 баллов</b>				
2.	<b>Обеспечение своевременного информирования родителей по вопросам воспитания и развития детей на стендах и сайте детского сада.</b>	Выкладывание информации на сайте и стендах Детского сада.		5 баллов

#### 4. Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда.

п/п	Показатели деятельности	Отчет по исполнению	Баллы (выполнение)	Оценка
<b>1. Образовательная деятельность</b>				<b>10баллов</b>
<b>Базовые показатели</b>				
1.	<b>Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:</b> численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО за отчетный период, чел.	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %		Все дети группы усваивают программу МДОУ до 49% - 0 баллов 50% и более - 2 балла 90% и более - 4 балла
2.	<b>Дополнительные платные образовательные услуги</b>	- Оказание дополнительных платных образовательных услуг педагогом		Услуги оказываются группе детей
<b>2. Качество образовательной услуги</b>				<b>44балла</b>
1.	<b>Консультирование родителей и оказание помощи семьям в решении проблем воспитания.</b>	доля родителей, принявших участие в мероприятиях.		Более 5 родителей
2.	<b>Организация и проведение консилиумов (дети с ОВЗ и дети-инвалиды)</b>	Организация и проведение консилиумов		1 мероприятие – 3балла 2 - 6 баллов 3 и более – 9 баллов
3.	<b>Занятия с детьми-инвалидами</b>	Количество детей-инвалидов со сложной структурой нарушений (4 ребенка систематически получает помощь учителя-логопеда)		1 ребенок – 7 баллов 4 ребенка 28 баллов
	<b>Сверхконтингент</b>	Количество детей посещающих ОУ сверх нормы (10 детей) за квартал – средний показатель		1 ребенок – 7 баллов
<b>3. Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации</b>				
<b>Базовые показатели – 41 балл</b>				
1.	- численность участия в конкурсах на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях	Кол-во. Перечислить.		3 конкурса – 7 баллов 2 конкурса - 5 баллов 1 конкурс – 3 балла
	- численность побед и призовых мест участника конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях за отчетный период, чел.;	Кол-во. Перечислить.		1 победа – 5 баллов
	- численность выступлений педагога на конференциях и семинарах муниципального,	количество выступлений		3 выступления и более- 7 баллов 2 выступления - 5 баллов

	регионального, межрегионального, федерального, международного уровней. Показ открытых занятий			1 выступление – 3 балла
	- наличие публикаций, методических разработок и др. муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней, изданных в отчетный период, единиц.	Перечислить.		Наличие публикации – 5 баллов
	<b>Участие</b> педагога в мероприятиях для детей МДОУ «Детский сад №1» за отчетный период	Участие педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников Детского сада (праздников, соревнований, конкурсов). Перечислить.		Организация – 5 баллов Участие – от 1 до 4 баллов
	<b>Участие</b> в коллективных педагогических проектах, акциях.	Организация мастер-классов, проведение открытых занятий, выступления; организация других участников образовательного процесса в данную деятельность.		5 баллов
	<b>Посещение</b> МО города	Участие педагога в семинарах, мастер-классах и др. посещение курсов повышения квалификации.		3 балла
<b>Дополнительные показатели 5 баллов</b>				
2.	<b>Обеспечение своевременного информирования родителей по вопросам воспитания и развития детей на стендах и сайте детского сада.</b>	Выкладывание информации на сайте и стендах Детского сада.		5 баллов

### 5. Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя.

п/п	Показатели деятельности	Отчет по исполнению	Баллы (выполнение)	Оценка
<b>1. Образовательная деятельность</b>			<b>13баллов</b>	
<b>Базовые показатели</b>				
1.	<b>Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:</b> численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО за отчетный период, чел.	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %		Все дети группы усваивают программу МДОУ до 49% - 0 баллов 50% и более - 2 балла 90% и более - 4 балла
2.	<b>Дополнительные платные образовательные услуги</b>	- Оказание дополнительных платных образовательных услуг педагогом		Услуги оказываются группе детей - 6 баллов
3.	<b>Организация взаимодействия с другими организациями по музыкальному развитию детей</b>	Организация выходов детей в Филармонию, театры; приглашение коллективов и артистов в ДОУ.		Дети посещают театры, филармонию;



2. Качество образовательной услуги			41балл
1.	<b>Участие и победа воспитанников в мероприятиях</b> (конкурсах, соревнованиях всех уровней) - численность воспитанников, принявших участие в творческих мероприятиях разного уровня	доля воспитанников, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др. муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального и международного уровней), в общей численности воспитанников, %	Участие детей в конкурсах – 3 балла Призовое место – 2 балла
2.	<b>Организация развлечений для детей и родителей</b>	Организация ярких мероприятий, организованных для детей. Перечислить	1 мероприятие – 3балла 2 - 6 баллов 3 и более – 9 баллов
3.	<b>Сверхконтингент Работа с детьми инвалидами со сложной структурой нарушений</b>	Количество детей посещающих ОУ сверх нормы (10 детей) за квартал – средний показатель	1 ребенок 7 баллов <b>+ 5 баллов за каждого ребенка, занимающегося в системе индивидуально по плану</b>
<b>3. Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации</b>			
<b>Базовые показатели – 41 балл</b>			
1.	- <b>численность</b> участия в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях	Кол-во. Перечислить.	1 конкурс – 3 балла 2 конкурса - 5 баллов 3 конкурса – 7 баллов
	- <b>численность побед</b> и призовых мест участника конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях за отчетный период, чел.;	Кол-во. Перечислить.	1 победа – 5 баллов
	- <b>численность выступлений педагога</b> на конференциях и семинарах муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней. Показ открытых занятий.	количество выступлений	3 выступления и более- 7 баллов 2 выступления - 5 баллов 1 выступление – 3 балла
	- <b>наличие публикаций,</b> методических разработок и др. муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней, изданных в отчетный период, единиц.	Перечислить.	Наличие публикации – 5 баллов

	<b>Участие</b> педагога в мероприятиях для детей МДОУ «Детский сад №1» за отчетный период	Участие педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников Детского сада (праздников, соревнований, конкурсов). Перечислить.		Организация – 5 баллов Участие – от 1 до 4 баллов
	<b>Участие</b> в коллективных педагогических проектах, акциях.	Организация мастер-классов, проведение открытых занятий, выступления; организация других участников образовательного процесса в данную деятельность.		5 баллов
	<b>Посещение</b> МО города	Участие педагога в семинарах, мастер-классах и др. посещение курсов повышения квалификации.		3 балла
<b>Дополнительные показатели 5 баллов</b>				
2.	<b>Обеспечение своевременного информирования родителей по вопросам воспитания и развития детей на стендах и сайте детского сада.</b>	Выкладывание информации на сайте и стендах Детского сада.		

## 6. Показатели эффективности деятельности педагога- психолога.

п/п	Показатели деятельности	Отчет по исполнению	Баллы (выполнение)	Оценка
<b>1. Образовательная деятельность</b>		<b>13баллов</b>		
<b>Базовые показатели</b>				
1.	<b>Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:</b> численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО за отчетный период, чел.	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %		Все дети группы усваивают программу МДОУ до 49% - 0 баллов 50% и более - 2 балла 90% и более - 4 балла
2.	<b>Дополнительные платные образовательные услуги</b>	- Оказание дополнительных платных образовательных услуг педагогом		Услуги оказываются группе детей
3.	<b>Организация экскурсий</b>	Помощь в организация экскурсий по городу и в другие образовательные учреждения		Дети посещают музеи, библиотеки; выходят на экскурсии за пределы МДОУ
<b>2. Качество образовательной услуги</b>		<b>41балл</b>		
1.	<b>Консультирование родителей и оказание помощи семьям в решении проблем воспитания. (в том числе для родителей воспитывающих детей-инвалидов со сложной структурой нарушений)</b>	доля родителей, принявших участие в мероприятиях.		Более 5 родителей (из них 1 родитель ребенка-инвалида со сложной структурой нарушений)

2.	<b>Организация комплексных занятий-развлечений для детей</b>	Перечислить		1 мероприятие – 3балла 2 - 6 баллов 3 и более – 9 баллов
3.	<b>Сверхконтингент</b>	Количество детей посещающих ОУ сверх нормы (10 детей) за квартал – средний показатель		1 ребенок 9 баллов 2 ребенка 18 баллов 3 ребенка и более 27 баллов
<b>3. Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации</b>				
<b>Базовые показатели - 41балл</b>				
1.	<b>- численность</b> участия в конкурсах на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях	Кол-во. Перечислить.		3 конкурса – 7 баллов 2 конкурса - 5 баллов 1 конкурс – 3 балла
	<b>- численность побед</b> и призовых мест участника конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях за отчетный период, чел.;	Кол-во. Перечислить.		1 победа – 5 баллов
	<b>- численность выступлений педагога</b> на конференциях и семинарах муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней. Показ открытых занятий.	количество выступлений		3 выступления и более- 7 баллов 2 выступления - 5 баллов 1 выступление – 3 балла
	<b>- наличие публикаций,</b> методических разработок и др. муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней, изданных в отчетный период, единиц.	Перечислить.		Наличие публикации – 5 баллов
	<b>Участие</b> педагога в мероприятиях для детей МДОУ «Детский сад №1» за отчетный период	Участие педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников Детского сада (праздников, соревнований, конкурсов). Перечислить.		Организация – 5 баллов Участие – от 1 до 4 баллов
	<b>Участие</b> в коллективных педагогических проектах, акциях.	Организация мастер-классов, проведение открытых занятий, выступления; организация других участников образовательного процесса в данную деятельность.		5 баллов
	<b>Посещение</b> МО города	Участие педагога в семинарах, мастер-классах и др. посещение курсов повышения квалификации.		3 балла

Дополнительные показатели 5 баллов				
2.	Анкетирование родителей	Разработка анкет и анализ полученных данных		5 баллов
	Обеспечение своевременного информирования родителей по вопросам воспитания и развития детей на стендах и сайте детского сада.	Выкладывание информации на сайте и стендах Детского сада.		

## 7. Показатели эффективности деятельности социального педагога.

п/п	Показатели деятельности	Отчет по исполнению	Баллы (выполнение)	Оценка
<b>1. Образовательная деятельность</b>		<b>13баллов</b>		
<b>Базовые показатели</b>				
1.	<b>Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:</b> численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО за отчетный период, чел.	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %		Все дети группы усваивают программу МДОУ до 49% - 0 баллов 50% и более - 2 балла 90% и более - 4 балла
2.	<b>Дополнительные платные образовательные услуги</b>	- Оказание дополнительных платных образовательных услуг педагогом		Услуги оказываются группе детей
3.	<b>Организация экскурсий</b>	Помощь в организация экскурсий по городу и в другие образовательные учреждения		Дети посещают музеи, библиотеки; выходят на экскурсии за пределы МДОУ
<b>2. Качество образовательной услуги</b>		<b>41балл</b>		
1.	<b>Консультирование родителей и оказание помощи семьям в решении проблем воспитания (в том числе для родителей воспитывающих детей-инвалидов со сложной структурой нарушений)</b>	доля родителей, принявших участие в мероприятиях.		Более 5 родителей (из них 1 родитель ребенка-инвалида со сложной структурой нарушений)
2.	<b>Организация комплексных занятий-развлечений для детей</b>	Перечислить		1 мероприятие – 3балла 2 - 6 баллов 3 и более – 9 баллов
3.	<b>Сверхконтингент</b>	Количество детей посещающих ОУ сверх нормы (10 детей) за квартал – средний показатель		1 ребенок 9 баллов 2 ребенка 18 баллов 3 ребенка и более 27 баллов
<b>3. Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации</b>		<b>Базовые показатели – 41балл</b>		
1.	- численность участия в конкурсах на муниципальном, региональном, межрегиональном,	Кол-во. Перечислить.		3 конкурса – 7 баллов 2 конкурса - 5 баллов

	федеральном, международном уровнях			1 конкурс – 3 балла
	- <b>численность побед</b> и призовых мест участника конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях за отчетный период, чел.;	Кол-во. Перечислить.		1 победа – 5 баллов
	- <b>численность выступлений педагога</b> на конференциях и семинарах муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней. Показ открытых занятий.	количество выступлений		3 выступления и более- 7 баллов 2 выступления - 5 баллов 1 выступление – 3 балла
	- <b>наличие публикаций</b> , методических разработок и др. муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней, изданных в отчетный период, единиц.	Перечислить.		Наличие публикации – 5 баллов
	<b>Участие педагога</b> в мероприятиях для детей МДОУ «Детский сад №1» за отчетный период	Участие педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников Детского сада (праздников, соревнований, конкурсов). Перечислить.		Организация – 5 баллов Участие – от 1 до 4 баллов
	<b>Участие</b> в коллективных педагогических проектах, акциях.	Организация мастер-классов, проведение открытых занятий, выступления; организация других участников образовательного процесса в данную деятельность.		5 баллов
	<b>Посещение МО города</b>	Участие педагога в семинарах, мастер-классах и др. посещение курсов повышения квалификации.		3 балла
<b>Дополнительные показатели 5 баллов</b>				
2.	<b>Анкетирование родителей</b>	Разработка анкет и анализ полученных данных		5 баллов
	<b>Обеспечение своевременного информирования родителей по вопросам воспитания и развития детей на стендах и сайте детского сада.</b>	Выкладывание информации на сайте и стендах Детского сада.		

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад компенсирующего вида №1 «Светлячок»  
(МДОУ «Детский сад №1»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общего собрания ТК (конференции)

/В.В.Крыгина

«29» 01 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МДОУ «Детский сад №1»

Ю.Ю. Левкина

«29» января 2024

(Приказ №17 от 29.01.2024г.)



## ПОЛОЖЕНИЕ

«Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, и пропаганда здорового образа жизни»

### 1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом.

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

### 2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

### 3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

### 4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключая вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

#### Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на Вич и лечения.
- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса

работника. Снизить стигматизацию и дискриминации на рабочем месте.

— Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

**5. Содержательный раздел программы Направления:**

— Организационно-познавательные мероприятия (заседание круглых столов, дискуссий, собраний, формирование информационной среды).

— Профилактическая работа (соревнования, акции, дни здоровья, флэшмоб и др.).

— Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, тематический вечера, оформление стендов, анкетирование, консультирование, беседы и т.д.).

— Культурно-массовые мероприятия по организации досуга работников организации (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы и т.д.)

## План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я - здоровая страна»	Ежегодно сентябрь 2024г.	Старший воспитатель
2.	Привлечение медработников для организации лекционно - профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	Ежегодно сентябрь – октябрь 2024г.	Медицинская сестра
3.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	Ежегодно ноябрь 2024 года	Социальный педагог
4.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	Ежегодно с 23 по 29 ноября	Социальный педагог
5.	Всемирный день борьбы со СПИДом, программа для работников МДОУ «Детский сад №1»	Ежегодно 02 декабря	Старший воспитатель
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	В течение учебного года	Социальный педагог
7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	В течение учебного года	Старший воспитатель
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ- инфекции с педагогическими работниками	В течение учебного года	Старший воспитатель
9.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ- инфекции с МОП	В течение учебного года	Заведующий хозяйством
10.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни	В течение учебного года	Старший воспитатель
11.	Организация медицинского осмотра сотрудников	Ежегодно, в зависимости от даты предыдущего медосмотра	Заведующий хозяйством

### 6. Прогнозируемые результаты, уход и поддержка

- отказ от вредных привычек и негативное отношение к ним;
- самореализация через досуговую деятельность;
- приобретение» практических навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

В сфере труда ответом на угрозу ВИЧ/СПИДа должны стать солидарность, уход и поддержка. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью. Не должно быть никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения, и охраны здоровья в организации.



**АНКЕТА**  
«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

**1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа**

- 1.1 телевидение
- 1.2 радио
- 1.3 в печатных СМИ
- 1.4 в интернете
- 1.5 нигде

**2. Как передается ВИЧ-инфекция?**

- 2.1 при кашле и чихании
- 2.2 при переливании крови
- 2.3 при укусе кровососущих насекомых
- 2.4 при внутривенном употреблении наркотиков
- 2.5 при рукопожатии, объятиях
- 2.6 при незащищенном половом контакте
- 2.7 при ласках, поцелуях
- 2.8 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами при нанесении татуировок, выполнение пирсинга.
- 2.9 от ВИЧ- инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания

**3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?**

- 3.1 гомосексуалисты
- 3.2 проститутки
- 3.3 медицинские работники
- 3.4 в/в наркоманы
- 3.5 доноры крови
- 3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения

**4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?**

- 4.1 да
- 4.2 нет

**5. Каким образом Вы знакомитесь со своими сексуальными партнёрами?**

- 5.1 допускаю контакты с девушками лёгкого поведения
- 5.2 в компании друзей
- 5.3 ночных клубах
- 5.4 на сайтах знакомств
- 5.5 имею постоянного сексуального партнёра

**6. Сколько половых партнёров у Вас было за последний год?**

- 6.1 1-2
- 6.2 3-4
- 6.3 5

**7. Безопасный секс - это?**

- 7.1 использование презерватива при каждом сексуальном контакте
- 7.2 применение контрацептивных таблеток
- 7.3 постоянной сексуальный партнёр

**8. Ваш отношение к наркотикам:**

- 8.1 никогда не пробовал
- 8.2 употреблял несколько раз
- 8.3 употребляю регулярно

9. Допускаете ли Вы для себя личную возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?
- 9.1 да  
9.2 нет  
9.3 не знаю
10. Хотите ли Вы получить дополнительную информацию по вопросам ВИЧ- инфекции?
- 10.1 да - полную и подробную  
10.2 да - как не заразиться  
10.3 нет - так как знаю достаточно
11. Считаете ли Вы необходимым периодически обследоваться ВИЧ?
- 11.1 да  
11.2 нет
12. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете, что он ВИЧ- инфицированный?
- 12.1 да  
12.2 нет
13. Как, на Ваш взгляд, надо бороться с распространением ВИЧ-инфекции?
- 13.1 изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества  
13.2 информировать широкие слои населения способами профилактики  
13.3 другое
14. Ваш пол: \_\_\_\_\_  
Мужской/женский
15. Ваше образование:
- 15.1 среднее общее (9 классов)  
15.2 полное среднее (11 классов)  
15.3 среднее - профессиональное  
15.4 высшее
16. Ваш возраст \_\_\_\_\_ лет
- Благодарим за сотрудничество!

ПРОШУ РОВНО, ПРОИЗВОЖАНО  
И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЮ

Имеется 34 (тридцать четыре) страницы

Заведующий МДОУ «Детский сад №1»

Ю. Ю. Левкина

