

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
Администрация Петрозаводского городского округа
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Петрозаводского городского округа
«Центр развития ребенка – детский сад № 95 «Родничок»

**Дополнительное соглашение № 8
к коллективному договору на 2024-2027 гг.**
(зарегистрирован в Управлении труда и занятости 27 сентября 2024года)

От работодателя:

Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 95»

Лебедева Т.В. Лебедева

От работников:

Представитель работников
МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 95»

Евстратикова Л.Ф. Евстратикова

М.П.



*Управление труда и
занятости РК*

*зарегистрировано:
10 февраля 2026*

регистрационный номер 32/2026

г. Петрозаводск
2026г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Центр развития ребенка – детский сад № 95» «Родничок» в лице заведующего Лебедевой Татьяны Васильевны, действующего на основании Устава (далее «Администрация»), с одной стороны, и коллектив работников МДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 95» (далее - Учреждение), представляемый Общим собранием МДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 95» в лице воспитателя Евстратиковой Людмилы Федоровны, в целях регулирования трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Решением общего собрания трудового коллектива МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 95» (протокол № 2 от 22.01.2026г.) было принято:

Содержание **пункта 1.3** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: исключить слова «мнения представительного органа работников».

Содержание части второй **пункта 1.9** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: «Месячная заработная плата работника (без учёта 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 педагогическим работником 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 объёма 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 её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

Содержание **пункта 2.7** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: Исключить слово «минимальные».

Содержание **пункта 3.2** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: «Конкретный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлен Приложением № 3 к Коллективному договору».

Содержание **подпункта «а» пункта 3.3** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: заменить «15 процентов» на коэффициентом «1,15»

Содержание **пункта 3.8** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: «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 22.00 часов предыдущего дня до 6.00 часов следующего дня».

Содержание **пункта 3.12** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: В случае если начисленная заработная плата работника муниципального учреждения (без учёта 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 педагогическим работником 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 объёма 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 её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом). Доплата к начисленной месячной заработной плате работника устанавливается без учёта доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объёма 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 объёму работы) и включается в расчёт среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n$$

где:

Д — размер доплаты

Р_м — минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата)

в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н — размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учёта 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 педагогическим работником 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 объёма работы».

Содержание **пункта 4.2** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции:

«Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям. Оценка трудового вклада коллектива работников или конкретного работника осуществляется 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 и Критериями оценки качества работы сотрудников МДОУ, (п.6 положение о стимулирование работников)

Ежегодно перед началом учебного года приказом руководителя МДОУ, создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) с представителем трудового коллектива, администрации. Решение о включении конкретных членов Организации в указанную комиссию принимается на общем собрании трудового коллектива. Состав комиссии утверждается приказом руководителя на учебный год на

основании протокола общего собрания трудового коллектива. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Комиссия:

- подтверждает достижение показателей эффективности деятельности каждого работника в соответствии с его представленным текущим отчетом (листом самоанализа результативности деятельности);

- согласно показателям оценки уровня эффективности профессиональной деятельности работника комиссия рассматривает показатели эффективности деятельности, подсчитывает общую сумму баллов, набранных работником за отчетный период;

- согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и механизма выплат стимулирующих выплат рассчитывается объем (сумма) стимулирующих выплат работнику за отчетный период. Результаты деятельности комиссии и предоставляемая к рассмотрению информация относятся к персональным данным работника и защищаются в соответствии с Федеральным законом "О персональных данных".

Размер стимулирующей выплаты работнику является коммерческой тайной работодателя.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с выплатой заработной платы работнику за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть постоянной (на учебный год), временной (на квартал, месяц), разовой (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

Лишение и снижение стимулирующих выплат: положение о стимулировании работников пункт 5».

Заменить слова «может быть установлена» на «устанавливается».

Содержание **пункта 4.3** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции:

« Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ, выплачиваемая в целях поощрения работников, в процентном отношении к должностному окладу:

а) Размеры надбавки педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания:

-20 % –при наличии высшей квалификационной категории;

-15 % –при наличии первой квалификационной категории;

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу».

Содержание **пункта 4.5** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции:

«В целях поощрения работников организации за выполненную работу системой оплаты труда работников организации предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах фонда оплаты труда. Работникам, занимающим должности работников образования, стимулирующие выплаты производятся ежемесячно. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащим; работникам, осуществляющим профессиональную

деятельность по профессиям рабочих; заместителям руководителя стимулирующие выплаты производятся 1 раз в год по итогам календарного года.

При премировании учитывается:

Заменить слова «может быть установлена» на «устанавливается».

Содержание **пункта 4.4** Положения об оплате труда изложить в следующей редакции:

«Исключить из Коллективного договора 2024-2027гг. положения об оплате труда пункт 4.4».

«Исключить из положение оплаты труда пункты: 4.10;4.11; 4.12;4.13»