

Республика Карелия
муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Центр развития ребенка – детский сад № 21 «Капелька»
(МДОУ «Детский сад № 21»)

Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору на период с 2025 по 2028 г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«_13_» февраля 2026 г.
Протокол № 2

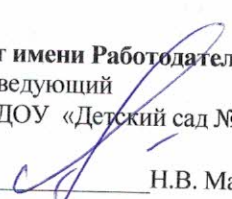
Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в Управлении
труда и занятости Республики Карелия
регистрационной № 44/2026 от « 25 » 02 2026 г.

(должность, Ф.И.О.)

От имени Работодателя:

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 21»


Н.В. Мартынова

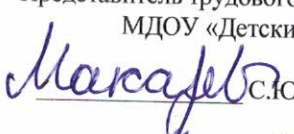
«13» 02 2026г.



От имени Работников:

Представитель трудового коллектива

МДОУ «Детский сад № 21»


С.Ю. Макаревич

«13» 02 2026 г.

г. Петрозаводск
2026г.

На основании уведомления об уведомительной регистрации дополнительного соглашения № 1 к коллективному договору, с целью приведения «Положения об оплате труда МДОУ № 21» коллективного договора в соответствие с законодательством, вносятся следующие изменения в коллективный договор (2025-2028г.):

№	Условия коллективного договора, противоречащие трудовому законодательству (№ пункта, статьи, раздела)	Новая редакция
1	Пункт 26 Положения об оплате труда.	п.26. 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. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Организации по итогам специальной оценки. Руководитель Организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда. Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной системой оплаты труда работников организации, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Работникам пищеблока: шеф-повару, повару, подсобной рабочей кухни, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам Отчета специальной оценки условий труда (от 12.04.2022г.), установлен размер компенсационной выплаты в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада). Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
2	Пункт 28.3,36,37,41 Положения об оплате труда.	п.28.3 – исключен; п.36 Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в целях поощрения работников: а) за наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности – в размере 5% к должностному окладу; б) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания. Ежемесячная надбавка 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 ежемесячной надбавки: - при наличии высшей квалификационной категории – 20% к должностному окладу ; - при наличии первой квалификационной категории – 15% к должностному окладу; Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию может быть увеличена работникам Организации, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю организации на 5 %. Увеличение размера ежемесячной надбавки к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований и основному месту работы. Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует новой должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

	п.37 В целях поощрения работников Организации за выполненную работу системой оплаты труда работников организации может быть 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. Системой оплаты труда работников Организации может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы. Наименование и условия выплаты стимулирующего характера в виде премии по итогам работы производятся в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад № 21», утвержденного приказом № 116 от 08.09.2025г. При этом учитывается: 37.1. Для педагогических работников организации: - непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов; - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - участие в семинарах, конференциях, проводимых организацией; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами; - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования; - освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки; - достижения в инновационной деятельности организации; - участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; - участие педагогического работника в разработке и реализации образовательных программ; - наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»; - работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению; - участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом; - наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований; - участие в выполнении программы развития организации; - организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией; - участие в инновационной деятельности организации; - работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья. другие показатели и условия. 37.2. Для работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих: - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации); - выполнение особо важных и срочных работ; другие показатели и условия. 37.3. Для всех категорий работников: - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации; - качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; - участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработку и внедрение рационализаторских предложений; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и
--	--

		имиджа учреждения среди населения; трудовой вклад работника в выполнение проводимых организацией мероприятий; использование новых эффективных технологий в процессе работы; выполнение особо важных и срочных работ; другие показатели, условия и достижения. п.41 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, в зависимости от вида выплат. Положением об оценке эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад № 21», утвержденного приказом № 116 от 08.09.2025г. определены наименование, периодичность, размер выплат, а так же, порядок расчета конкретной выплаты, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых работником за соответствующий период, и иных обстоятельств.
3	Пункт 28.5 Положения об оплате труда.	п.28.5 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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. Данный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.
4	Пункт 32 Положения об оплате труда.	п. 32 В случае если начисленная месячная заработная плата работника муниципального учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение 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 увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом). Доплата к начисленной месячной заработной плате работника устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Работнику, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. $D = P_m - P_n$,

		где: Д - размер доплаты; Рм - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом); Рн - 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, 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 увеличение объема работы».										
5	Раздел «Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» Приложение № 1 к Положению об оплате труда.	<table><tr><td colspan="2">Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»</td></tr><tr><td colspan="2">Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</td></tr><tr><td>1 квалификационный уровень: вахтер, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик, оператор стиральных машин</td><td>5616</td></tr><tr><td colspan="2">Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</td></tr><tr><td>1 квалификационный уровень: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</td><td>6111</td></tr></table>	Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		1 квалификационный уровень: вахтер, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик, оператор стиральных машин	5616	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		1 квалификационный уровень: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6111
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»												
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»												
1 квалификационный уровень: вахтер, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик, оператор стиральных машин	5616											
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»												
1 квалификационный уровень: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6111											
6	Пункт 3 Положения об оплате труда.	п.3 Система оплаты труда работников Организации, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом: - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов; - 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; - настоящего Положения; - мнения представительного органа работников.										
7	Пункт 19 Положения об оплате труда.	п.19 Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный										

		месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением № 1 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».
8	Пункт 21 Положения об оплате труда	п.21 Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях к настоящему Положению. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.
9	Пункт 27 подпункт «а» Положения об оплате труда	п.28 п.п.а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 1,15;
10	Пункт 28.4 Положения об оплате труда	п.28.4 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 предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

 ()
цифрами прописью
Должность : заведующий МДОУ №21
_____ Н.В.Мартынова