

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«Центр развития ребенка-детский сад №121 «Умничка»
(МДОУ ««Центр развития ребенка-детский сад №121»»)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №_1__
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
(2024-2027 гг)

Принято на общем собрании
(Конференции) работников
учреждения
«05» декабря_2024 г

Протокол № 5

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия
Регистрационной № 233/2024 от 16.12.2024 г.

Начальник отдела ТМО и ДУТМ О.А.Сереева
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:
Заведующий
МДОУ «Центр развития
Ребенка - детский сад №121»

О.А.Коржук
О.А.Коржук

От работников:
Председатель Общего собрания
(Конференции) работников учреждения

В.И.Николаева
В.И.Николаева

г.Петрозаводск
2024г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Центр развития ребенка-детский сад №121 «Умничка» (МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад №121») (далее по тексту Учреждение) в лице заведующего Учреждения Коржук Ольги Анатольевны, именуемое «Администрация», с одной стороны, и трудовой коллектив Учреждения в лице их представителя Председателя Общего собрания (Конференции) работников Учреждения Николаевой Валерии Ивановны, действующего на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания трудового коллектива № 5 от "05" декабря 2024 года), с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в соответствии со ст. 43,44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 о нижеследующем:

1. Внести изменения в Коллективный договор (2024-2027гг):

п. 2.4. Исключить слово «существенные»

п. 4.2.2 Исключить слова:

- «одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет»
- «родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ»

п. 6.5.4 . Изложить в следующей редакции:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации»

п. 7.9. 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 праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и других дополнительных видов работ), но не предусмотренных квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской работы), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

Дополнить раздел 8. Гарантии и компенсации

п. 8.6. «Работодатель организует работу с молодежью по:

- развитию профессиональных и личностных качеств
- формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников
- обеспечению правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи
- активизации и поддержке патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
- установлению молодым специалистам из числа педагогических работников выплат к заработной плате на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда учреждения.»

п.8.7. «Работодатель предоставляет дополнительную поддержку работникам предпенсионного возраста:

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы (ст.ст.116,128 ТК РФ);
- организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников предпенсионного возраста;
- обеспечивать условия труда, соответствующие возрасту и состоянию здоровья».

Дополнить раздел 13. Приложения к коллективному договору:

«Приложение 8. Положение «Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни».

Приложение № 8

к коллективному договору МДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 121» на 2024-2027 годы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общего собрания
(Конференции) работников
учреждения

Николаева В.И.
(протокол от 05.12.24 № 5)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ
«Центр развития ребенка-детский сад
№ 121

Коржук О.А.
05.12.2024г.

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, исключаяющие 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.

Содержательный раздел программы

Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (дискуссии, формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (акции, дни здоровья и др.).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, 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»	2025г	Ст.воспитатели
2	Привлечение медработников для организации лекционно - профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	1 кв.2025г	Зам.заведующего по ВМР
3	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	Январь 2025г	Зам.заведующего по ВМР
4	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; беседа на тему «Здоровый образ жизни»	Ежегодно 01 декабря	Ст.воспитатели
5	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	1 раз в год	Ст.воспитатели
6	Организация спортивного досуга для работников, участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни	ежегодно	Инструкторы по физической культуре
7	Организация медицинского осмотра сотрудников	1 раз в год	Зам.заведующего по ВМР

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.

2. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору (2024-2027гг)):

п. 2.6., п.2.9. Исключить слова «и технике безопасности».

п.8.19. Заменить слово «преподавательской» на «педагогической».

п.10.2. Дополнить после слов «объяснение в письменной форме» словами «если по истечение двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

3. Внести изменения в Положение об оплате труда работников (Приложение № 2 к коллективному договору (2024-2027гг)):

п.2. Исключить слова в абзаце 6 « .. установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия»;

Добавить абзац 9 «- постановления Администрации Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа».»

п. 3. Изложить в следующей редакции:

«В случае, если 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), выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и других дополнительных видов работ), но не предусмотренных квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской 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), 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.»

п.13. Дополнить абзацем:

«Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.»

п. 17. Изложить в следующей редакции:

«Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, нагрудным знаком « Почетный работник общего образования РФ» и другими высокими наградами), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,10 к должностному окладу».

п.30., п.31, п.32 Исключить слова: « тяжелых работах», «и иными особыми», «и иными».

п. 34. Изложить в следующей редакции:

«В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями **к заработной плате** работников применяются:

- районные коэффициенты – 1,15;
- процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

п. 40. Изложить в следующей редакции:

«Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в случае, если 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), выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебных кабинетов, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и других дополнительных видов работ), но не предусмотренных квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов

учебной (преподавательской 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), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)».

п.40. Добавить абзацы:

«Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения 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 учреждения, 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».

Раздел 3. разделить на 2 раздела и изложить в новой редакции:

« 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

20. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (**приложение № 2** к настоящему Положению).

20.1. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера в виде персонального повышающего коэффициента за интенсивность труда и дополнительный объем работ.

20.2. Персональный повышающий коэффициент за интенсивность труда и дополнительный объем работ выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои и дополнительные функциональные обязанности.

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления персонального повышающего коэффициента относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

20.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

20.4. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, могут выплачиваться иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда Учреждения с учетом разделов 5, 6 настоящего Положения.

3/1. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

21. 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» (**приложение № 2** к настоящему Положению).

22. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера в виде персонального повышающего коэффициента за интенсивность труда, дополнительный объем работ и 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.

23. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

23.1. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом разделов 5, 6 настоящего Положения.»

Раздел 4. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения изложить в следующей редакции:

«24. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, в зависимости от сложности труда. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения может быть изменен в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

26. В целях поощрения заместителя руководителя, системой оплаты труда работников Учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- персональный повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы.

27. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию.

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 к должностному окладу.

28. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения выплачиваются иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом разделов 5, 6 настоящего Положения.»

Приложения № 1 и № 2 к Положению об оплате труда работников учреждения изложить в новой редакции:

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 121»

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	Младший воспитатель	6864
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
	Инструктор по физической культуре	9450
	Музыкальный руководитель	9450
<i>3 квалификационный уровень</i>		
	Воспитатель	10500
	Педагог - психолог	
<i>4 квалификационный уровень</i>		
	Старший воспитатель	11582
	Учитель - логопед	11582

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 121»

Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
	Делопроизводитель	5420

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Заведующий хозяйством	5791
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Шеф - повар	6015
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»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, подсобный рабочий	5219
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Повар	5679
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5679

Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Контрактный управляющий	9589
2	Специалист по охране труда	7828

4. Внести изменения в Положение об оценке эффективности деятельности работников (Приложение № 3 к Положению об оплате труда)

п.2.1. в разделе 11 заменить слова «премии за результаты деятельности» на слова «премии по итогам работы»

п.2.8. Изложить в следующей редакции:

« По решению Комиссии молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством может быть предусмотрена выплата по итогам первого, второго и третьего года работы, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) и продолжающими работать»

5. Настоящее дополнительное соглашение № 1 вступает в силу с момента подписания Сторонами, и является неотъемлемой частью Коллективного договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу

6. Настоящее дополнительное соглашение № 1 подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.

