

Республика Карелия  
Администрация Петрозаводского городского округа  
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад комбинированного вида № 79 «Березка»  
(МДОУ «Детский сад № 79»)

**Дополнительное соглашение  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 79 «БЕРЕЗКА»**

**на 2020 – 2023 годы**

(зарегистрирован в Управлении труда и занятости Республики Карелия,  
регистрационный № 08/2021 от 13.01.2021)

От работодателя:  
заведующий МДОУ «Детский сад № 79»  
Н.И. Быкова

(подпись)



От работников:  
Представительный орган работников  
О.В. Алексина

(подпись)

*О.В. Алексина*

Дополнительное соглашение к Коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в  
Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 38/2021 от 08.02.2021

*Наталья Николаевна Быкова*  
(должность)

(подпись)

*О.А. Сергеева*  
(расшифровка)

В соответствии со статьей 44 Трудового Кодекса Российской Федерации стороны Коллективного договора в процессе переговоров пришли к следующему соглашению:

1. Пункт 5.3. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.3. В летний период педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению трудовой функции в другом дошкольном образовательном учреждении, а также согласно части 1 статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату».

2. Пункт 7.10. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«7.10. 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)), 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)».

3. Часть вторую пункта 2.3. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) дополнить словами «медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя».

4. Перечень профессий и должностей, дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5 к коллективному договору) согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» изложить в следующей редакции:

№	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
2.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
3.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

4.	Подсобный работник кухни	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
8.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
9.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

5. Раздел 9. «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора дополнить пунктом 9.12.:  
«9.12. Работникам Учреждения, выполняющим наружные работы в зимний период, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (количество единиц или комплектов)
Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 2 года
Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском либо сапоги кожаные утепленные с защитным подноском либо валенки с резиновым низом полуботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года
Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющим вкладышами	5 пар на 1 год

6. Приложение № 6 к Коллективному договору дополнить:

2	Старший воспитатель, воспитатель	Халат (светлых тонов)	дежурный
3	Младший воспитатель	Колпак или косынка (для раздачи пищи)	2
		Халат темный (для уборки помещений)	2
		Фартук х/б	1
		Фартук непромокаемый	1
		Перчатки резиновые	12

7. В пункте 6.6. Коллективного договора исключить наименование должности «заведующий».
8. Подпункт 2 пункта 7.4. Коллективного договора дополнить словами «- доплаты до МРОТ».
9. В пунктах 9.10. и 10.5. Коллективного договора исключить слова «(обследования)», «(обследования)».
10. В пункте 11.3. Коллективного договора слово «продлен» заменить на слово «продлен».
11. Пункт 2.4. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) до слов «Принимая лицо на работу» дополнить словами «(До подписания трудового договора)».
12. Пункт 2.11. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) после слов «Записи в трудовую книжку» дополнить словами «и внесение информации в сведения о трудовой деятельности».
13. Пункт 8.2. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) после слов «объяснение в письменной форме» дополнить словами «Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».
14. Добавить раздел о работе с молодежью, направленной на развитие профессиональных и личностных качеств молодых работников:

#### «Работа с молодежью»

Молодежь, молодые граждане - социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющих гражданство Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

1. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодежи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет),
2. Создавать в Учреждении условия для активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей,
3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника в возрасте до 18 лет до истечения 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, не допускать не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска данной категории работников;  
- не допускать отзыва из отпуска работников моложе 18 лет, а также замены этой категории работников отпуска денежной компенсацией;
4. Соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования;
5. Решать вопросы профессионального роста молодых работников с соответствующим повышением заработной платы (повышение квалификации, разрядов и т.д.);

- не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигнувших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

6. Не допускать применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочным работам».

15. Добавить раздел по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста:

«Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста»

Работники предпенсионного возраста - граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)

1. Работодатель создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности, а также направленные на развитие системы наставничества;

2. Работодатель осуществляет мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров.»

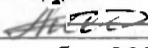
16. Включить в Коллективный договор Приложение № 8 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 79 «Березка», утвержденное 28.12.2020 года приказом № 249.

17. Включить в Коллективный договор Приложение № 9 «Положение по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ».

18. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 28.12.2020 года.

СОГЛАСОВАНО

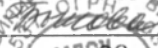
Представительный орган работников  
МДОУ «Детский сад № 79»

 О.В. Алексина  
«28» декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 79»

 Н.И. Быкова

«28» декабря 2020 г.



Протокол № 7 от 28.12.2020

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 79 «Березка» (МДОУ «Детский сад № 79»)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 79 «Березка» (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 79», повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, адаптированной основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.

1.2. Настоящим Положением определяются единые принципы установления системы оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 79» (далее – Организация).

1.3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, 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;
- по согласованию с представительным органом работников

1.4. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда работников Организации, в том числе руководителя, заместителей руководителя.

1.5. Схема окладов (должностных окладов) в Организации определяется 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.

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

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

1.7. 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.

1.8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда Организации и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Фонд оплаты труда Организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа. Штатное расписание Организации утверждается руководителем Организации самостоятельно.

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

2.1. Размеры должностных окладов работников Организации, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Организации 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении 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 Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "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 Организации предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:



лей - повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;  
его - повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной  
деятели деятельности

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года 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 иовышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении пных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к 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 иовышения 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 может быть увеличен работникам Организации, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Организации.

Размер повышающего коэффициента - от 0,10.

Увеличение размера иовышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному из оснований и по основному месту работы.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности может быть установлен работнику с учетом специфики работы в группе определенного типа и вида:

- за работу в группе компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности - 0,20.

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

2.6. Работникам, занимающим должности работников образования, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

к



3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Организации, устанавливаются руководителем Организации 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 N 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 Организации могут быть предусмотрены выплаты 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 труда 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, выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является 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 Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (в том числе в виде повышающего коэффициента).

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 виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Организации.

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

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

за  
лх  
ли  
ей  
ва  
Об  
ей  
ми  
му  
ем  
ты  
эра  
я в  
ых,  
и в  
ты,  
ого  
ния  
ада  
ым  
и по  
ой в  
лах  
ьть  
ием  
ном  
цего  
л не  
плат  
ии к  
okie  
ения  
иков  
иков  
тера,  
VII  
нием  
ются  
ников  
ую

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Организации на основе присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов и отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих".

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

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

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления ежемесячной 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 Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (повышающий коэффициент 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 может быть установлен системой оплаты труда работников Организации.

4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации 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 Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

**V. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 27.02.2008 N 401 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений", предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя) в кратности 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и средней заработной платы работников образовательной организации

устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципальной организации "Центр развития образования", утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации устанавливаются трудовым договором на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципальной организации "Центр развития образования", утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

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

- 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.

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

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

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

5.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности может быть установлен заместителю руководителя Организации с учетом специфики работы в организациях определенного типа и вида, в том числе:

- за работу в образовательных организациях компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности - до 0,20.

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

ра),  
ный  
кой,  
ого  
дим  
ю в  
и в  
дих  
дий,  
ого  
ным

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителю руководителя Организации как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (повышающий коэффициент).

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Организации.

§ 7. Заместителям руководителя Организации могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

§ 8. С учетом условий труда руководителю Организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

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

б 1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Организации.

б 2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 N 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

б 3. 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 и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

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, установленный 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда при установлении класса вредности - 4 % должностного оклада, - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск при установлении класса вредности

3.2. - 7 календарных дней.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. К выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.5. 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. Размер выплаты может быть выражен в фиксированной сумме доплаты.

6.6. 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 06.00 часов следующего дня.

6.7. 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.

6.8. 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 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)), 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



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

$$Д = Р_m - Р_n$$

ию где

мер Д - размер доплаты;

ное Р<sub>м</sub> - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

ада Р<sub>н</sub> - 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).

## ерх VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

ерх 7.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период

ада Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Организации.

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

ада При премировании учитывается:

му - 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 Организации;

от. - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

и - выполнение плана посещаемости, отсутствие жалоб родителей или лиц их замещающих, отсутствие задолженности по родительской плате, качество предоставляемой образовательной услуги, повышение профессионального мастерства, участие в методической работе учреждения, округа, города охрана здоровья воспитанников;

и им - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

е и - качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Организации;

го

ра

пе

ся

в

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Организации производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа "Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, муниципальной бюджетной организации Петрозаводского городского округа "Центр развития образования" и их работников", критериями эффективности Организации.

Размер премии устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации и может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты могут быть выражены в фиксированной сумме доплаты за качественное выполнение порученной работы.

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

В случае сложившейся экономии финансовых средств плана финансово – хозяйственной деятельности Организации по итогам финансового года по решению руководителя Организации и по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат сумма экономии выплачивается в виде стимулирующих выплат сотрудникам по итогам работы за календарный год.

#### **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 Организации в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Организации.
- 8.2. Из фонда оплаты труда Организации работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Организации с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника при наличии финансовых средств в фонде оплаты труда.



**Размеры должностных окладов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 79 «Березка» в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	8 992,00
3 квалификационный уровень	воспитатель	9 991,00
	педагог-психолог	9 991,00
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	11 021,00
	учитель-дефектолог	11 021,00

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

квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	калькулятор	4 737,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	4 963,00

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

квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5 140,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	вахтёр	4 561,00
	дворник	4 561,00
	кастелянша	4 561,00
	кладовщик	4 561,00
	сторож	4 561,00
	оператор стиральных машин	4 561,00
	подсобный рабочий	4 561,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	повар	4 963,00
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 963,00

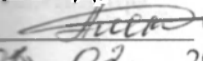
**Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам**

Должность	Размер должностного оклада
контрактный управляющий	8 381,00

Приложение № 9 к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад № 79» на 2020 – 2023 годы


СОГЛАСОВАНО

Представительный орган работников  
МДОУ «Детский сад № 79»

 О.В. Алексина  
«06.02.2021 г.»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий  
МДОУ «Детский сад № 79»

 Н.И. Быкова  
«06.02.2021 г.»



## 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, информирования у работников организации нормативного поведения, исключая вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через отношение к здоровому образу 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»		
2.	Привлечение медработников для организации лекционно - профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»		
3.	Выставка тематической литературы в кабинете «Осторожно СПИД».		
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»		
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом: дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»		
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»		
7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»		
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции		
9.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников. участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни		
10.	Организация медицинского осмотра сотрудников		

#### 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/СПИДе
  - 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
  - 2.9 при нанесении татуировок, выполнении татуажа
  - 2.10 от ВИЧ-инфицированной матери ребенку 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 партнерами?
  - 5.1 допускаю контакты с девушками легкого поведения
  - 5.2 в компании друзей
  - 5.3 ночных клубах
  - 5.4 на сайтах знакомств
  - 5.5 имею постоянного сексуального партнера
6. Сколько половых партнеров у Вас было за последний год?
  - 6.1 1-2
  - 6.2 3-4
  - 6.3 5 и более
7. Безопасный секс – это?
  - 7.1 использование презерватива при каждом сексуальном контакте
  - 7.2 применение контрацептивных таблеток
  - 7.3 постоянной сексуальный партнер
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?

ссий,  
чера,  
ации  
ле  
дях.  
од и  
пной  
аких  
ного

- 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!

Прошито и пронумеровано  
двенадцать (12)  
лист(а)ов

Инспектор по кадрам  
МДОУ «Детский сад № 79»

Е.В. Бычкова  
«01» «02» 2021 г.

