

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к **ПОЛОЖЕНИЮ**
о системе оплаты труда
работников МДОБУ
детский сад № 41
МО Кореновский район
от 16 июня 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных
выплат в МДОБУ детский сад № 41 МО Кореновский район

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район » (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район»,(с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 02.07.2014 № 1063 «О введении и об условиях осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район». Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера.

Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала осуществляющего учебный процесс в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад № 41 муниципального образования Кореновский район(далее – Учреждение). Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала положение вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных

достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата отдельным категориям работников.
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения

Показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
П.1. Личный вклад в повышение качества образования: · Участие в профессиональных конкурсах; · Участие в творческих конкурсах, выставках; · Обобщение опыта работы · Наличие публикаций, в т.ч. на сайте ДОУ; Выступление на конференциях, педсоветах, семинарах, круглых столах.	Грамота, диплом, благодарность, сертификат	Федеральный уровень - 5 Региональный уровень - 4 Муниципальный уровень - 3 Уровень ДОУ - 2
	Экземпляр публикации	3
	Факт проведения, конспект	Региональный уровень - 4 Муниципальный уровень - 3 Уровень ДОУ - 2
П.2 Качество освоения воспитанниками учреждения основной образовательной программы детского сада (за 1 полугодие – на 15 января; за год – на 15 мая)	Результаты оперативного контроля ст. воспитателем	91-100% - 5; 81-90% - 4; 71-80% - 3; 61-70% - 2
П.3 Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	Наличие квалификационной категории, наличие сертификата участника	Высшая – 10; 1 категория – 5; 4
П.4 Применение современных образовательных технологий Качественное выполнение учебных программ, планов. Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации.	Показ открытых мероприятий, анализ документации педагогов	Федеральный уровень - 5 Региональный уровень - 4 Муниципальный уровень - 3 Уровень ДОУ - 2

Качественное обеспечение контрольных функций.	анализ документации-контроль	5 баллов При наличии замечаний минус 5 баллов
Дидактическая мультимедийная игра, созданная самостоятельно	Игра на цифровом носителе, методические рекомендации по использованию игры	3
Тематические презентации, созданные самостоятельно	Презентация на цифровом носителе, и сопроводительный текст	3
Организация работы по подготовке педагогов к участию в РМО, конкурсах	анализ документации	Федеральный уровень-5 Региональный уровень – 4 Муниципальный уровень - 3
П.5 Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям	Грамота, диплом, благодарность, протокол	Региональный уровень – 5 Муниципальный уровень - 3 Уровень ДОУ-2
П.6 Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникационных технологий: · Новые формы проведения развлечений, утренников; · Интегрированные занятия	Наличие методических разработок, конспектов, отзывов	5
· Подбор и постановка современных танцев	по факту	3
· Подбор современного песенного репертуара	по факту	2
П.7 Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности учреждения	Презентация отчёта педагогической активности не реже 1 раза в течение учебного года	5
П.8. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий: · Оздоровительных · Организация, изучение и проведение подвижных игр (в т.ч. на прогулке) · Дни здоровья; Досуги, праздники, развлечения	Оперативный контроль медсестрой Оперативный контроль ст.воспитателем факт проведения, фото отчет	Низкая заболеваемость – 5; систематичность проведения – 3
П.9. Качественное исполнение ролей на утренниках -роль 1-го порядка -роль 2-го порядка -роль 3-го порядка (порядок определяется музыкальным руководителем)	Карточка-анализ утренника	3 балл 2 балл 1 балл (баллы суммируются)

<p>П.10 <i>Качество взаимодействия с родителями:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ·Проведение родительских собраний (% участия родителей); ·Проведение совместных конкурсов, выставок; праздников ·Проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций; ·Отсутствие задолженности по родительской плате (до 15 числа текущего месяца) ·Подготовка, выступление на общих родительских собраниях ·Предоставление качественной информации для: <ul style="list-style-type: none"> -публикации в газете дошкольного учреждения; -оформления родительского уголка и фотовыставок 	<p>Лист регистрации, протокол собрания, отзывы родителей, материалы проведения</p> <p>Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей</p> <p>Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей</p> <p>Отсутствие должников (ведомость должников)</p> <p>Факт участия</p> <p>Печать данной информации в газете, на стенде учреждения, Фото отчёт</p>	<p>До 50% - 2 Более-3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2 (при наличии задолженности более 2 месяцев минус 5 баллов)</p> <p>2</p> <p>2</p>
<p>П.11 Введение сайта учреждения</p>	<p>Своевременность заполнения</p>	<p>3</p>
<p>П.12 Творческий подход к оформлению помещений для проведения праздников (групповые, приёмные, площадки, холлы, музыкальный и спортивный зал)</p> <p>-Изготовление атрибутов для проведения мероприятий</p>	<p>Факт участия</p>	<p>1</p> <p>По 2 за каждый</p>
<p>Оформление стендов ДОУ</p>	<p>По факту</p>	<p>3</p>
<p>Изготовление декораций для оформления холлов и территории, костюмов для проведения праздников</p>	<p>По факту</p>	<p>5</p>
<p>П.13 Разработка, реализация и защита проекта</p>	<p>Презентация, наличие работ детей</p>	<p>5</p>
<p>П.14 Применение современных технологий при создании развивающей среды в группах по центрам:</p> <ul style="list-style-type: none"> -дидактические игры; -Развивающие авторские пособия; -Раздаточный материал (атрибуты). <p>И на участках</p>	<p>Факт создания</p> <p>Фото (было – стало)</p>	<p>3 (за каждый вид)</p>
<p>Работа на экологической тропе:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Проект; -Открытое мероприятие; -Изготовление авторских пособий, атрибутов. 	<p>Документация, фото отчет.</p>	<p>По 3 балла за каждый вид</p>

П.15 Своевременность выполнения поручений	Факт выполнения	4
П.16 Обеспечение взаимодействия педагогических работников с различными медицинскими и психолого–педагогическими службами.	Факт проведения	5
П.17 Активное участие в жизни -учреждения, -поселения -района	Факт участия	1 2 3
П.18 Участие в экспериментальной работе, работе в творческих группах, комиссиях, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	Факт участия, протокол	2
П.19 Участие в наставничестве	Факт участия	2
П.20 Нарушение должностных инструкций	Замечания, объяснительные, докладные	Минус 2
П.21 Нарушение СанПиН	объяснительные	Минус 2

Мониторинг и оценка результативной деятельности воспитателей детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого воспитателя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого воспитателя ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат воспитателям производятся ежемесячно.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

2.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается:

2.2.1. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик (обучение, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений наук, новых методов труда, высокие достижения в работе

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3

Повышение имиджа учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; • Подготовка к новому учебному году; • Общественная работа 	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	2558,00 руб.
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту	1918,50 руб.

2.2.2. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: За оперативность и качество результата труда.	По факту	2120,00 руб.

Для должностей учебно-вспомогательного персонала

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Помощник воспитателя</i>		
Участвует в планировании и организации жизнедеятельности детей, проведении занятий, организуемых воспитателем.	Оперативный контроль медсестры Оперативный контроль ст. воспитателем	6456,00 руб.

2.2.3. за сложность и напряженность выполняемых работ

Для должностей младшего обслуживающего персонала

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (на 0,5 ставки)</i>		
Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	3276,50 руб.
<i>Подсобный рабочий, кастанья</i>		
Соблюдение правил хранения инвентаря, оборудования и предохранение его от порчи при эксплуатации		6553,00 руб.
<i>воспитатель семейной группы (на 0,5 ставки)</i>		
За сложность и напряженность в работе	По факту	1266,00 руб.
<i>Дворник</i>		
За работу, связанную с сезонными изменениями в природе. Устранение последствий при	Фактическое состояние	6650,00 руб.

внештатных ситуациях.		
-----------------------	--	--

2.2.4. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

Показатели качества,	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Организация профсоюзной деятельности и работа председателя профсоюзного комитета-10%	По факту	935,00 руб.
За ведение работы по охране труда	По факту	1500,00 руб.
За ведения табеля учёта рабочего времени сотрудников, ведение табеля посещаемости детей	По факту	2407,00 руб.
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	По факту	458, 00 руб.
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	600,00 руб.
За поддержание чистоты и порядка на пищеблоке	По факту	1500,00 руб.

Для должностей учебно-вспомогательного персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Зав.хоз</i>		
Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде	По факту	6223,00 руб.
За быстрое и своевременное проведение ежедневных погрузочно-разгрузочных работ.	По факту	3000,00 руб.

Для должностей младшего обслуживающего персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Повар</i>		
За переборку и сортировку овощей	По факту	5758,00 руб.
Оплата работникам, занятых на работах с вредными условиями труда		698 руб.76 коп.
<i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</i>		
Своевременная и качественная уборка прилегающей территории к прачечной и площадки для сушки белья.	Качество, устранение	5866,00 руб.
Оплата работникам, занятых на работах с вредными условиями труда		687 руб.12 коп

Для должностей медицинского персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>медицинская сестра</i>		
Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	4769,00 руб.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат и профсоюзным комитетом

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности работников учреждения с последующим согласованием с заведующим учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения и подписывается всеми членами комиссии.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, старшей медицинской сестре в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузке:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%

при выслуге лет от 10 лет 15%

4. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета **3000** рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- воспитатель;
- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед(логопед));
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра)
- обслуживающий персонал (водитель, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик.

5. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам.

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам выплачивается в размере **3000** рублей в месяц.

Доплаты носят дополнительный характер и производятся из фактического отработанного времени в календарном месяце. Работникам, выполняющим объемы работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее в полном размере.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данного вида доплат. Выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

Предельный размер доплат, выплачивается одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не должен превышать 3000 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000 рублей:

1. Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог-психолог, педагог дополнительного образования;
2. Заведующий (директор), заместители заведующего (директора), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

6. Премирование

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ.
- премия за интенсивность и высокие результаты работы

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу(должностному окладу.)Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.5.Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.6.Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад № 41 МО Кореновский район. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду о премировании сотрудников.

7. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера работникам МДОБУ детский сад №41 МО Кореновский район

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в сельской местности
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;

2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере:(только согласно специальной оценки труда)

- за работу в горячем цеху – 12%;
- за работу моющими средствами – 12%.

8. За работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Данное приложение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2022 г.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
16.06.2022 г. протокол № ____.