

СОГЛАСОВАНО:

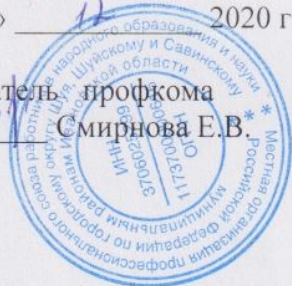
Протокол № 6

Профсоюзного комитета

от « 16 » 11 2020 г.

Председатель профкома

Смирнова Е.В.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ № 36

Белова Е.А.

Белова Е.А.

Приказ № 248/1

от « 16 » 11 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №36»

(Приложение № 4 к коллективному договору)

Юридический адрес:
155912, г. Шуя, Ивановская обл.
Пер. Бульварный д. 15
тел. (49351) 4-22-67

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников МДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

1.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в МДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

1.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
- за ведомственный нагрудный знак – 10% (со дня присвоения);
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания – 20% (со дня присвоения);
- за учёную степень «Кандидата педагогических наук» - 25%;
- за выполнение функций по работе с семьями воспитанников воспитателям в размере 110 рублей;
- персональная надбавка молодым специалистам в размере 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения;
- дополнительная выплата младшему обслуживающему персоналу 500 рублей (помощник воспитателя, шеф-повар, повар) и 200 рублей (завхоз, делопроизводитель (секретарь), подсобный рабочий, помощник повара, кладовщик, кастелянша, рабочий по обслуживанию здания, мастер по комплексному и техническому обслуживанию здания и сооружений, оператор по стирке белья, уборщица, дворник, сторож, техник-электрик).

1.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы;

- персональная надбавка - от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

1.2.3. Премияльные выплаты:

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

- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам МДОУ производятся при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

Единовременное премирование работников МДОУ может производиться на основании приказа руководителя МДОУ:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональном празднику (День учителя или День дошкольного работника);

- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

1.3. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливается как абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным нормативно-правовым актом МДОУ.

1.4. Работникам МДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;

- тяжёлое финансовое положение;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника МДОУ.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается управляющим советом учреждения.

**11. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, МОП и ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА.**

№	Должность	Критерии.	Количество баллов
1.	заведующего по АХЧ.	1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников.	
		1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	от 0 до 2 баллов
		учреждении;	
		1.2. Обеспечение выполнения требований электро- и пожарной безопасности;	от 0 до 2 баллов

		1.3.Отсутствие жалоб родителей на ненадлежащие условия;	от 0 до 2 баллов
		2.Содержание здания, территории и сооружений.	
		2.1.Высокое качество проведения ремонтных работ;	от 0 до 2 баллов
		2.2.Содержание помещений, территории, наличие оборудования;	от 0 до 2 баллов
		2.3.Состояние технологического оборудования (отсутствие аварийного);	от 0 до 2 баллов
		3.Работа с персоналом.	
		3.1.Обучение персонала действиям в экстремальной ситуации;	от 0 до 2 баллов
		3.2.Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе;	от 0 до 2 баллов
2.	Помощник воспитателя.	1.Сохранение физического и психического здоровья воспитанников.	
		1.1.Забота о снижении заболеваемости детей;	от 0 до 2 баллов
		1.2.Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;	от 0 до 2 баллов
		1.3.Качественная организация питания воспитанников, выполнение норм;	от 0 до 2 баллов
		1.4.Оказание помощи в оздоровительных мероприятиях;	от 0 до 2 баллов
		2.Участие в педагогическом процессе.	
		2.1. Ведение педагогического процесса по указаниям педагогов (работа с подгруппой детей);	от 0 до 2 баллов
		2.2.Оказание помощи в режимных моментах;	от 0 до 2 баллов
		3.Работа с родителями.	
		3.1.Отсутствие жалоб родителей;	от 0 до 2 баллов
		23.Доброжелательное, вежливое общение;	от 0 до 2 баллов
		4.Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	от 0 до 2 баллов
3.	Повар.	1.Сохранение физического и психического здоровья воспитанников.	

	1.1.Соблюдение санитарно-гигиенического режима;	от 0 до 2 бал.
--	---	----------------

		1.2.Отсутствие нарушений технологии приготовления пищи;	от 0 до 2 баллов
		1.3.Творческий подход к оформлению приготовленных блюд;	от 0 до 2 баллов
		1.4.Выполнение натуральных норм;	от 0 до 2 баллов
		2.Работа с родителями.	
		2.1. Отсутствие жалоб родителей на питание детей;	от 0 до 2 баллов
		3.Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	от 0 до 2 баллов
4.	МОП.	1.Сохранение физического и психического здоровья воспитанников.	
		1.1.Соблюдение санитарно-гигиенического режима;	от 0 до 2 баллов
		1.2.Отсутствие нарушений технологии производственно-бытовых процессов;	от 0 до 2 бал.
		2.Участие в педагогическом процессе.	
		2.1.Оказание помощи педагогам в создании предметно- развивающей среды и эстетическом содержании прилегающей территории;	от 0 до 2 баллов
		2.2.Оказание помощи педагогам в проведении режимных моментов (сбор на прогулку и т.п.).	от 0 до 2 бал.
		3.Работа с родителями.	
		3.1.Отсутствие жалоб родителей на ненадлежащие условия в окружающей среде и на территории;	от 0 до 2 баллов
		4.Экономное и бережное отношение к имуществу ДОУ.	от 0 до 2 баллов
		5.Исправное состояние всего оборудования и инвентаря.	от 0 до 2 баллов
		6.Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	от 0 до 2 баллов

5.	Главный бухгалтер.	1.Результативность работы главного бухгалтера.	
		1.1. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (выполняемых работ).	от 0 до 2 бал.
		1.2.Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и	от 0 до 2 бал.

	признанных обоснованными.	
	1.3.Своевременность предоставления ежемесячных отчетов учредителю.	от 0 до 2 бал.
	1.4Достижение целевых значений по уровню средней заработной плате педагогических работников ДОУ, установленных Соглашением между ДО и ДОУ нарастающим итогом на отчетную дату.	от 0 до 2 бал.
	1.5. Положительная динамика доходов, привлеченных за счет оказания платных образовательных услуг(сохранение достигнутого уровня)по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, нарастающим итогом.	от 0 до 2 бал.
	1.6. Положительная динамика целевого показателя в части количества педагогических работников, средняя заработная плата которых достигла целевого показателя	от 0 до 2 бал.
	1.7. Своевременное и полное исполнение обязательств по уплате налогов в бюджеты различных уровней, а также надлежащее выполнение обязательств по договорам с юридическими и физическими лицами.	от 0 до 2 бал.
	1.8. Обеспечение информационной открытости ДОУ.	от 0 до 2 бал.
	1.9.Выполнение ДОУ муниципального задания (МЗ) на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).	от 0 до 2 бал.
	1.10. Своевременность предоставления квартальных отчетов учредителю.	от 0 до 2 бал.
	1.11.Целевое и эффективное использование бюджетных средств.	от 0 до 2 бал.
	1.12. Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя.	от 0 до 2 бал.
	1.13.Экономический учет и планирование финансово-экономической деятельности: -исполнение бюджета ДОУ;	от 0 до 10 бал.

		-выполнение ДОУ плана ФХД; -ведение отчетности по использованию внебюджетных средств; -выполнение функции члена комиссии по размещению муниципального заказа-экономический блок технического задания; -участие в комиссии ДОУ по НСОТ.	
		2. Работа с родителями.	
		2.1.Отсутствие жалоб родителей на некорректные данные в квитанциях за содержание детей в ДОУ.	от 0 до 2 бал.
		3.Экономное и бережное отношение к имуществу ДОУ.	от 0 до 2 бал.
		4.Исправное состояние всего оборудования и инвентаря.	от 0 до 2 бал.
		5.Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	от 0 до 2 бал.
		Максимальное количество баллов:	42 балла.

Критерии результативности деятельности старшего воспитателя

№	Критерии					
1.Результативность образовательной деятельности	1.1.Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации ООП:					
	- незначительное соответствие критерию	1				
	- частичное соответствие критерию	4				
	- полное соответствие критерию	6				
	1.2.Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик:					
	- системное использование					

	- эпизодическое использование	10				
		5				
	1.3.Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.):					
	- системное использование	10				
	- эпизодическое использование	5				
	1.4.Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.) (за каждое мероприятие)	3				
2.Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность	2.1.Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана:					
	- незначительное соответствие критерию	1				
	- частичное соответствие критерию	5				
	- полное соответствие критерию	10				
	2.2.Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	3-5				
	2.3.Выполнение контрольно-аналитической функции в соответствии с годовым планом. Качественное и своевременное заполнение справок по тематическому, фронтальному и					

	<p>выборочному контролю.</p> <ul style="list-style-type: none"> - незначительное соответствие критерию 1 - частичное соответствие критерию 5 - полное соответствие критерию 8 				
	<p>2.4.Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах):</p> <ul style="list-style-type: none"> - незначительное соответствие критерию 1 - частичное соответствие критерию 3 - полное соответствие критерию 6 				
	<p>2.5.Участие учреждения в опытно-экспериментальной деятельности, обобщение передового опыта (опорная площадка):</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципального уровня -регионального уровня 5 -федерального уровня 10 15 				
	<p>2.6. Наличие творческих групп в ДОУ по разработке общесадовых проектов, реализация этой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незначительное соответствие критерию 1 - частичное соответствие критерию 3 - полное соответствие критерию. 6 				
3.Уровен	3.1. Положительная динамика				

ь професси ональной культуры и исполнит ельской дисципли ны	количества аттестованных педагогов					
	- соответствие	2				
	-1 категория (за каждого педагога)	4				
	- высшая категория (за каждого педагога)	6				
	3.2.Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства:					
	- муниципального уровня	2				
	- регионального уровня	4				
	-федерального уровня	6				
	3.3. Наличие призовых мест у педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (за каждого педагога)					
	- муниципального уровня					
- регионального уровня	2					
-федерального уровня	4					
		6				
3.4. Наличие авторских публикаций, выполненных старшим воспитателем:						
-на муниципальном уровне	3					
- на региональном уровне	6					
- на федеральном уровне	8					
3.5.Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта ДОУ:						
- незначительное соответствие критерию						

	- частичное соответствие критерию	1				
	- полное соответствие критерию	4				
		6				
	3.6.Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности:					
	- незначительное соответствие критерию	1				
	- частичное соответствие критерию	4				
	- полное соответствие критерию	6				
	3.7.Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ, участие в подготовке Публичного доклада	3-6				
	3.8.Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.:					
	- незначительное соответствие критерию	1				
		3				
	- частичное соответствие критерию	6				
	- полное соответствие критерию					
	3.9.Наличие портфолио	1-3				
	3.10.Наличие дополнительной документации(анкетирование, портфолио педагогов, размещение информации о ДОУ на сайтах, СМИ)	1-6				
4.Уровень образования	- высшее педагогическое;	2				
	- среднее педагогическое	1				

педагога						
5.Квалификационная категория педагога	высшая;	5				
	-первая;	3				
	-вторая (соответствие занимаемой должности)	2				
6.Педагогический стаж	-от 1 до 3 лет;	1				
	-от 3 до 5 лет;	2				
	-от 5 до 8 лет;	3				
	-от 8 до 10 лет;	4				
	-от 10 до 15 лет;	5				
	-от 15 лет и больше.	6				
7.Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение УС и заведующей	(основание- наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий, объяснительных, докладных и других оснований)					
	ИТОГО					

Критерии результативности деятельности воспитателя

--	--	--	--	--

1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие карантина: - незначительное - значительное	2 4					
	1.2.Выполнение плана посещаемости: Если не ниже 80% 90% 100% Дошкольные группы не ниже 90% 95% 100%	2 3 6 2 3 6					
	1.3.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.)	3 (за каждое мероприятие)					
	1.4.Активное применение здоровьесберегающих технологий, (новые оздоровительные методы, консультации, рекомендации)	4					
	2.Образовательная деятельность	2.1.Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП	2-6				
	2.2.Наличие позитивной динамики при освоении образовательных областей ОП (мониторинг детского развития)	2-6					

	2.3.Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	3-5				
3.Методическая деятельность	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, систематизация дидактических материалов:					
	- незначительное соответствие критерию	1				
	- частичное соответствие критерию	4				
	- полное соответствие критерию	6				
	3.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства:					
	- муниципального уровня	4				
	- регионального уровня	6				
	-федерального уровня	10				
	3.3. Наличие призовых мест за участие в конкурсах профессионального мастерства					
	- муниципального уровня	4				
	- регионального уровня	6				
	-федерального уровня	10				
	3.4.Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях (динамичность,					

	<p>своевременность, сезонность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - частично соответствуют критериям качества - полностью соответствуют критериям качества 	2				
	3.5.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов.	4				
	3.6.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах):	2				
	-внутри учреждения	4				
	-на муниципальном уровне	6				
	-на региональном уровне					
	3.7.Наличие портфолио	1-3				
4.Исполнительская дисциплина	4.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и т.п.):					
	- незначительное соответствие критерию	1				
	- частичное соответствие критерию	3				
	- полное соответствие критерию	5				
	4.2.Применение информационно-коммуникационных технологий в	1-3				

	профессиональной деятельности				
	4.3.Участие в опытно-экспериментальной деятельности учреждения, обобщение передового опыта (опорная площадка):				
	- внутри учреждения	2			
	- на муниципальном уровне	3			
	- на региональном уровне	6			
	- на федеральном уровне	9			
	4.4. Работа в творческой группе в ДОУ по разработке общесадовых проектов, реализация этой работы:				
	- незначительное соответствие критерию	1			
	- частичное соответствие критерию	3			
	- полное соответствие критерию.	5			
	- руководство творческой группой	7			
	4.5.Увеличение объёма работ:	1 за день раб.			
	- работа за отсутствующего работника (б\лист, отпуск);	3			
	дополнительные услуги (кружковая работа).	3			
5.Взаимодействие с семьей и социумом	5.1.Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг (отсутствие обоснованных жалоб, благодарности).	1-3			
	5.2.Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с	3			

	общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры (за каждое мероприятие)					
	5.3. Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей (за каждое мероприятие)	2				
	5.4. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	3				
6. Уровень образования педагога	- высшее педагогическое; - среднее педагогическое	2 1				
7. Квалификационная категория педагога	высшая; - первая; - вторая (соответствие занимаемой должности)	5 3 2				
8. Педагогический стаж	- от 1 до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 до 8 лет; - от 8 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и больше.	1 2 3 4 5 6				
7. Дополнительный	(основание - наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий,					

повышающий или понижающий балл на усмотрение УС и заведующей	объяснительных, докладных и других оснований)					
ИТОГО						

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Работникам МДОУ при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации),
- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за сверхурочную работу,
- за работу в ночное время,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12% должностного оклада. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

1.1.2. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам МДОУ устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению о системе оплаты труда работников МДОУ № 36.

1.1.3. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются МДОУ самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

1.1.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.1.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

1.1.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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.

1.1.7. 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.

1.2. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

II. ПЕРЕЧЕНЬ И ОБЪЕМ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА:

№п/п	Наименование выплат	Объем	Основание
1.	Персональная выплата по результатам аттестации ДОУ, за статус ДОУ, превышающий стандарт дошкольного образования: - заведующей; - старшему воспитателю;	до 15% до 15%	приказ Управления образования администрации Ивановской области от 28.12. 2000 г.№623
2.	Выплата руководителю методическим кабинетом за определение форм и содержание его работы: - старшему воспитателю;	до 15%	Приказ Министерства просвещения СССР №94 от 16.05.1985 г. «Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников просвещения»
3.	Выплата за повышенную напряженность при работе в		Приказ Министерства

	<p>специальных коррекционных (логопедических) группах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитателям, помощникам воспитателей; - музыкальным руководителям; - логопедам; - заведующей (более 1 коррекционной группы) 	до 20%	<p>просвещения СССР №94 от 16.05.1985 г.</p> <p>«Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников просвещения»</p>
4.	<p>Выплата за работу в ночное время:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сторожам; 	до 35%	ст.96 ТК РФ
5.	<p>Выплата за работу в выходные и праздничные дни:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сторожам; 	не менее, чем в двойном размере	ст.111, 112, 153 ТК РФ
6.	<p>Выплата за оказание помощи воспитателям в подготовке к проведению учебных занятий, прогулок, закаливания, умывания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощникам воспитателей; 	до 30%	Приказ Минтруда №46 от 17.08.1995 г. (тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников учреждений образования)
7.	<p>Выплата за совмещение профессий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всем категориям работников; 	до 100%	ст.151 ТК РФ
8.	<p>Выплата за расширение зоны обслуживания, превышение объема работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всем категориям работников; 	до 100%	ст.151 ТК РФ
9.	<p>Выплата за совместительство:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всем категориям работников; 	не более 20 часов в неделю	ст. 284 ТК РФ

10.	Выплата за временно отсутствующего работника – воспитателя; воспитателям;	4,8час. замещение 33.3% совместительс тво	ст.151 ТК РФ
11.	Выплата поварам за работу в горячем цеху.(в неблагоприятных условиях)	4%	

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ.

3.1. Выплаты устанавливаются в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы и их размер определяется в зависимости от степени повышения личных результатов по сравнению с теми, которые характерны для большинства работников;

3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также совместительство устанавливаются приказом заведующего ДОУ в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер выплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе заведующего ДОУ;

3.4. Выплаты работникам ДОУ устанавливаются на следующий срок:

- на учебный год;
- на календарный год;
- на выполнение работ;
- на период отсутствия основного работника, что отражается в соответствующих приказах заведующего ДОУ;

3.5. Выплаты, определяемые на учебный год, устанавливаются в период установления тарификации.