

Согласовано
Председатель ПК
_____ В.Г.Савин

Утверждаю
Директор МОБУ СОШ № 1
имени И.Д. Бувальцева
_____ И.А.Седова

Положение
о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и
компенсационных выплат муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 имени
И.Д. Бувальцева муниципального образования Кореновский район

1. Общие положения и основные определения

1.1 Настоящее Положение разработано и утверждено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 16.12.2013 г. № 2162 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район»; 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).

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1 Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ №1 имени И.Д. Бувальцева МО Кореновский район (далее – Учреждение) и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

2.2 Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) педагогических работников предназначается для усиления мотивации 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.

2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4 В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат *стимулирующего характера*:

2.4.1 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы согласно критериям

2.4.2 Повышающий коэффициент оклада (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за квалификационную категорию;
- за почетное звание;

2.4.3 Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

2.4.4 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

2.4.5 Стимулирующая выплата отдельных категорий работников.

2.5 Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются критериями по распределению стимулирующей части оплаты труда работников.

2.6 Максимальный размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику ограничивается только возможностями стимулирующего фонда оплаты труда.

2.7 Выплаты стимулирующего характера начинаются с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена.

2.8 Основное назначение выплат стимулирующего характера - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.9 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.10 Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.11 В период пребывания работника в очередном отпуске стимулирующие выплаты не осуществляются.

2.12 Больничные листы и отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

2.13 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника приказом директора, по согласованию с профкомом, создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия), состоящая из представителей коллектива и администрации, руководителей методических объединений и членов профкома.

2.13.1 Протоколы заседания Комиссии предоставляются в трехдневный срок директору школы для подготовки проекта приказа по стимулированию работников. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа руководителя школы. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютной величине.

2.13.2 Для определения размера стимулирующих выплат работникам Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда руководствуется соответствующими критериями.

2.14 Работники имеют право подать апелляцию в конфликтную комиссию школы на результаты оценки, утвержденные членами Комиссии в сроки, установленные соответствующим Положением.

2.15 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.16 Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

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

2.17.1 Критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы *для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс*, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

Наименование должности	Критерии для установления стимулирующей выплаты для педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего	Сумма, руб.

	обслуживающего персонала	
1	2	3
Педагогический персонал, связанный учебным процессом (педагог-психолог, социальный педагог,)	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	1500,00
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	2500,00
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500,00
	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1500,00
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	1500,00
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000,00
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2000,00
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1500,00
Заместители директора учебно-воспитательной	Организация предпрофильного и профильного обучения	1 500,00
	Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	2 000,00
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2 500,00
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	2 000,00
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-	1 500,00

	методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1 000,00
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1500,00
	Высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	2500,00
	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	2000,00
	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	2000,00
	Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы	2000,00
	Постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	2000,00
	Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	1000,00
	За интенсивность и переуплотненный	2000,00

	режим работы	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соблюдение теплового режима	1000,00
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	4400,00
	За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года	2000,00
	За организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	1000,00
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2000,00
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	2000,00
Заведующий библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся	2000,00
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1000,00
	За своевременное и качественное предоставление отчётности	2000,00
	Оформление тематических выставок	1500,00
Уборщик производственных и служебных помещений	За интенсивность и напряжённость труда.	3404,00 (за ставку)
	За уборку медицинского пункта	3000,00 (за ставку)
Сторож	За интенсивность и напряжённость труда (своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в школе и на территории)	3501,00 (за ставку)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	За уборку территории школьного двора	3501,00 (за ставку)
	За интенсивность и напряжённость труда	1750,50 (за ставку)
Делопроизводитель	За оперативность работы	6404,00 (за ставку)
	За работу в условиях переуплотненного режима (свыше 30 классов)	1500,00 (за ставку)
	За работу в системе «Сетевой город»	2753,00 (за ставку)

Специалист по кадрам	За своевременное и качественное предоставление отчётности	6387,00 (за ставку)
	За оформление больничных листов, изготовление архивных справок	1000,00 рублей
Специалист по закупкам	За работу с сайтами госзакупок	9347,00 рублей
	За интенсивность и напряженность труда	3000,00 рублей

2.17.2 Критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, по оценочному листу:

Критерии/показатели	Баллы			Итог балло в	Итог баллов комис сии
1. Успешность учебной работы по программе «Одаренные дети»					
1.1. Наличие победителей и призеров учащихся муниципальных, региональных и федеральных мероприятий (за одно мероприятие)	научны е работы (учени ческие)	олимпи ады, очные конкурс ы, в т.ч. спортив ные	творч еские, диста нцион ные		
Муниципальный уровень	1,5	1	0,5		
Зональный (межмуниципальный) уровень	2	1,5	1		
Региональный уровень	3	2	1,5		
Всероссийский уровень	5	3	2		
Международный уровень	6	4	2,5		
2. Результаты сдачи экзаменов по предмету: ГИА (9 классы), ЕГЭ (11 классы)					
100% сдача экзаменов по предмету (весь класс)	2				
100% сдача экзаменов по предмету (по выбору)	1				
средний балл по классу выше среднекраевого балла	3				
подготовка учащихся, набравших максимальное число баллов при сдаче ГИА или ЕГЭ	(по 1 баллу за каждого ученика)				
пересдача учащимися экзамена (в случае получения отметки «2») или наличие учащихся, не	(-1 балл за каждого ученика)				

переступивших порог при сдаче предметов по выбору			
3. Результаты написания Всероссийских проверочных работ (для учителей 4-х классов)			
написание работ по предмету без «2»	2		
средний балл по классу выше среднекраевого балла	3		
подготовка учащихся, набравших максимальное число баллов при написании ВПР	(по 1 баллу за каждого ученика)		
переписывание учащимися ВПР (в случае получения отметки «2»)	-1		
4. Повышение уровня педагогического мастерства			
4.1. Проведение мастер - класса. Участие в конкурсах, фестивалях, конференциях профессионального педагогического мастерства.			
Муниципальный уровень	1		
Региональный уровень (зональный)	2		
Всероссийский уровень	3		
Международный уровень	4		
4.2. Публицистическая деятельность педагогов. Наименование публикации, где опубликована.			
Региональный	1		
Всероссийский	2		
4.3 Разработка педагогами учебно-методических программных материалов, авторских программ. Наименование методического материала.			
Муниципальный МС	1		
Краевой экспертный совет	2		

2.17.3 Критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс за работу в клубах, объединениях, творческих группах:

Критерии	Сумма
За работу спортивного клуба	1000,00 (с нагрузкой 2 часа в неделю)
За работу объединения хоровой деятельности «Родник»	1000,00 (с нагрузкой 1 час в неделю)
За работу военно-патриотического клуба «Юнармия»	2700,00 (с нагрузкой 2 часа в неделю)

За работу военно-патриотического клуба «Звезда»	2700,00 (с нагрузкой 2 часа в неделю)
За сложность и напряженность в условиях работы в две смены	500,00 рублей
За качественную подготовку и создание условий в летней оздоровительной кампании	1500,00 рублей
За проведение лабораторных работ	500 рублей
За исполнение функций председателя профсоюзной организации школы	1000,00 рублей
За учет военнообязанных	1000,00 рублей
Специалистам впервые начинающим педагогическую деятельность в первые три года после окончания учебного профессионального заведения	1000,00 рублей
За работу с детьми логопедической группы	2000,00 рублей

2.17.5 Условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам должны быть отражены в трудовых договорах работников школы.

Устанавливаются следующие отчетные периоды выплат для педагогических работников: ежемесячно, или поквартально, или по полугодиям.

2.17.6 Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников учреждения служат оценочный лист. Оценочный лист заполняется педагогом самостоятельно на основе критериев, утвержденных настоящим Положением, и содержит самооценку его труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы.

2.17.7 Портфолио - индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни школы. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности.

2.17.8 Стимулирование педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится по балльной системе с учетом показателей качества деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценочного листа.

2.17.9 Расчет стоимости балла может изменяться в зависимости от размера стимулирующего фонда педагогов, осуществляющих учебный процесс.

2.17.10 Согласно критериям оценочного листа педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, ведется подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат.

2.17.11 Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс школы и общего количества баллов, набранных учителями.

2.17.12 Выплаты утвержденных стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно, поквартально или по полугодиям.

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

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

1,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

1,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент устанавливаются на период установления квалификационной категории пропорционально объему учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент устанавливаются на период установления квалификационной категории пропорционально объему учебной нагрузки. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности:

- *Повышающий коэффициент – 1,075 устанавливается за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;*

- *Повышающий коэффициент – 1,05 «Отличник народного просвещения» или «Почетный работник общего образования».*

Повышающий коэффициент устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки. Применение повышающего коэффициента не образует

новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от количества лет проработанных в образовательных учреждениях. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузки:

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%

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:

- учителя;
- другие педагогические работники (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования);
- обслуживающий персонал (кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)

2.22. Согласно постановлению главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007г № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям работников» осуществляется за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

- *2000 рублей* - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе и педагогу-психологу;
- *1000 рублей* - социальному педагогу.

2.23. Заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, социальному педагогу, выполняющими объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат за организацию работы по профилактике наркомании производить пропорционально учебной нагрузке и (или) отработанному времени. Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, расчет доплат производится пропорционально

отработанному времени по совместительству, при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника.

3. Порядок и условия премирования работников.

3.1. В учреждении устанавливаются виды премирования в форме единовременных выплат (премий):

- 1) по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год),
- 2) премия за качество выполняемых работ,
- 3) к следующим праздничным датам:
 - предусмотренным ст. 112 ТК РФ (Новогодние каникулы; День защитника Отечества (работникам мужского пола); Международный женский день (работникам женского пола),
 - юбилейным датам работников, достигших 55, 60, 65 и 70 лет,
 - профессиональными праздниками.

3.2. 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:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере *до трех 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.

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

3.4. Премии в связи с профессиональными праздниками, юбилейными и праздничными датами выплачиваются единовременно на основании приказа директора Учреждения.

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

3.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии.

3.6. Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания в течение всего срока действия его взыскания,
- при нарушении правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнении приказов и распоряжений.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МОБУ СОШ №1 имени И.Д. Бувальцева, включая педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера и Разъяснения о порядке установления выплат, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях":

4.1 За совмещение профессий (должностей).

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 работ.

4.2 За расширение зон обслуживания.

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

4.3 За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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.

4.4 За работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается доплата за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

4.5 За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

4.5.1 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;

4.5.2 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.

4.6 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. 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

4.7 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.