

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ «Центр развития
ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка»
«20» февраля 2018г.
№ 74

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об отраслевой системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка»
города Димитровграда Ульяновской области»**

Принято решением Общего
собрания (конференции)
работников МБДОУ «Центр
развития ребенка - детский
сад № 54 «Рябинка»
от 20.02.2018
протокол № 2

г. Димитровград

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Ульяновской области от 25.12.2017 № 677-П «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области», Постановлением Администрации города Димитровграда Ульяновской области от 23.01.2018 № 109 «О внесении изменений в постановление Администрации города Димитровграда от 21.09.2017 № 1717 и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка» города Димитровграда Ульяновской области» (далее – МБДОУ), в отношении которого Управление образования Администрации города Димитровграда Ульяновской области выполняет функции и полномочия учредителя.

1.2. Настоящее Положение предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка» города Димитровграда Ульяновской области» в отношении которого Управление образования Администрации города Димитровграда Ульяновской области выполняет функции и полномочия учредителя (далее – учредитель).

1.3. Система оплаты труда работников Детского сада включает в себя:
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Детского сада устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации.

1.6. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в Детском саду.

1.7. Оплата труда работников Детского сада по отраслям производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

1.8. Повышение (индексация) реального содержания заработной платы работников Детского сада осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся и принимаются на Общем собрании (конференции) работников Детского сада.

1.10. Срок Положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового

2.Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Детского сада

2.1.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Детского сада определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО пкг} + \text{БО пкг} \times \text{К},$$

где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников Детского сада устанавливаются в соответствии с приложениями № 1, № 2, № 3, № 4 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника Детского сада права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений Детского сада устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Детского сада, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с

производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам Детского сада за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам Детского сада, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам Детского сада за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам Детского сада за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам Детского сада за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Работникам образовательных организаций с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
Детский сад (группы) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в том числе медицинским работникам	15,0-20,0
Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии (консилиумы), логопедические пункты (кабинеты)	20

(специалистам)	
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании заключения медицинских организаций (педагогическим работникам)	20

3.8. Компенсационные доплаты устанавливаются: работникам, указанным в пункте 3.7. настоящего раздела, – в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Детского сада с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премии по итогам работы.

Работникам Детского сада устанавливаются надбавки за типы и виды организаций, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам Детского сада могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам Детского сада могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 125 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент выплаты, устанавливается локальным актом Детского сада.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Детского сада по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности Детского сада.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности Детского сада ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным актом Детского сада.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Детского сада (приложение № 4 к Положению).

4.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников Детского сада осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах должностного оклада, ставки заработной платы:

- При наличии высшей квалификационной категории – 50 %
- При наличии первой квалификационной категории – 35 %
- При наличии второй квалификационной категории - 22 %

4.7. Руководителям и специалистам за наличие учёной степени, почётного звания и нагрудных знаков (при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин), могут устанавливаться:

доплата за учёную степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный

работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

4.8. Персональная надбавка устанавливается работнику Детского сада с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта.

Решение об установлении персональной надбавки принимается заведующим Детского сада в отношении конкретного работника.

4.9. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.10. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий

	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ
	Снижение количества воспитанников, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) воспитанниками пропусков уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Образцовое содержание кабинета, группового помещения.
Заместители заведующего по учебно-воспитательной работе,	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана контроля, плана

внеклассной работе	воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итогового и промежуточного мониторинга воспитанников
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников МБДОУ
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МБДОУ
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	Своевременное и качественное представление отчетности
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений

	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Медицинские работники	Проведение мероприятий по снижению заболеваемости
	Проведение профилактической работы с воспитанниками
	Работа с родителями (законными представителями) по профилактике обострения хронических заболеваний

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.11. Для установления премий по итогам работы в Детском саду создаётся рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников Детского сада. Результативность и эффективность деятельности работников Детского сада оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников Детского сада утверждается локальным актом Детского сада по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Детского сада.

4.12. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом Детского сада в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Детского сада, утвержденным локальным актом Детского сада.

4.13. Работникам Детского сада в связи с профессиональным праздником, праздничными датами и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг, может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным актом Детского сада, и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам Детского сада.

4.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Установление надбавок за тип и вид Детского сада, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию носит обязательный характер.

4.15. При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид Детского сада, за выслугу лет и квалификационную категорию исчисляются на установленную учебную нагрузку при тарификации.

4.16. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю Детским садом, и заместителю заведующего Детским садом, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчетный период:

до 10000 рублей включительно - 10 процентов;

от 10001 рубля до 50000 рублей включительно - 20 процентов;

от 50001 рубля до 100000 рублей включительно - 30 процентов;

от 100001 рубля до 500000 рублей включительно - 50 процентов;

от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно - 75 процентов;

свыше 1000000 рублей - 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю Детским садом, и заместителю заведующего Детским садом, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период не устанавливаются.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников Детского сада

5.1. Оплата труда педагогических работников Детского сада определяется с учётом:

установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объёмов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало

учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

5.3. Руководителям Детского сада, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам Детского сада кроме педагогических и медицинских, устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Детского сада устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы, определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые учебные занятия и короткие перерывы между ними. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Детского сада с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке.

Выполнение другой части педагогической работы работниками Детского сада, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, и может быть связано с:

участием в работе педагогических советов, методических объединений, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

Режим рабочего времени воспитателей определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-

наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада.

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и Детского сада для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной Детского сада.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Детского сада с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год, групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данный Детский сад является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников Детского сада, для которых данный Детский сад является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с воспитанниками, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Детском саду (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данный Детский сад является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.8. Выполнение преподавательской работы руководителем Детского сада осуществляется по согласованию с Управлением образования.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя Детского сада, его заместителей.

6.1. Заработная плата руководителя Детского сада, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя Детского сада устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Заработная плата заместителей руководителей Детского сада устанавливается руководителем соответствующего Детского сада.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Детского сада, заместителей руководителя, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя образовательной организации от 1 до 5;

для заместителей руководителя от 1 до 4,5;

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и размера средней заработной платы работников соответствующей образовательной организации устанавливается организационно-распорядительным документом Управления образования.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Детского сада устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю Детского сада, его заместителям в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Детского сада устанавливаются с учётом результатов деятельности Детского сада, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным учредителем Детского сада.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Детского сада осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников Детского сада.

6.6. Все виды выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Детского сада устанавливаются учредителем Детского сада

6.7. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам Детского сада, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников Детского сада может применяться почасовая форма оплаты труда:

за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного при тарификации;

за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

7.5. Руководитель Детского сада для проведения учебных занятий с воспитанниками имеет право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данный Детский сад является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скрепленных печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются

наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными актами Российской Федерации.

7.8. Работникам Детского сада в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения; при вступлении в брак; рождении (усыновлении) ребенка; в случае смерти супруга (супруги), и (или) близких родственников в размерах, определенных коллективным договором, локальным актом образовательной организации, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя Детского сада на основании письменного заявления работника Детского сада и документов, подтверждающих наступление вышеуказанных обстоятельств.

7.9. В пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год, работникам Детского сада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании их письменных заявлений может выплачиваться единовременная выплата в размере до двух должностных окладов, установленных на день предоставления отпуска.

7.10. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам Детского сада, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками Детского сада месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.11. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо приказами руководителя Детского сада не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников Детского сада

8.1. Фонд оплаты труда работников Детского сада формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников Детского сада состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Детского сада, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

- педагогическим работникам в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников, работникам, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Руководитель Детского сада самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание Детского сада в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников Детского сада должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организацией функций, задач и объема работы.

Руководитель Детского сада имеет право устанавливать низко квалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников Детского сада субсидии на муниципальные задания по оказанию муниципальной услуги в части нормативных затрат на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников Детского сада может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета Ульяновской области, средств бюджета города могут направляться Детским садом на выплаты стимулирующего характера. При

этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда Детского сада.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

При формировании средств на оплату труда в Детском сад, предусматриваются средства на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка»
города Димитровграда Ульяновской области»

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), БАЗОВЫХ СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -
ДЕТСКИЙ САД № 54 «РЯБИНКА» ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА
УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников Детского сада устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

1. По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: **5 506,00 рублей.**

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Для работников Детского сада Помощник воспитателя. Повышающий коэффициент К = 0

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: **7 511,00 рублей**

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
Для работников Детского сада.	
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель. Повышающий коэффициент К = 0,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог Повышающий коэффициент К = 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог Повышающий коэффициент К = 0,05
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель Учитель-логопед, Повышающий коэффициент К = 0,06

Приложение № 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка»
города Димитровграда Ульяновской области»

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -
ДЕТСКИЙ САД № 54 «РЯБИНКА» ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА
УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**в отношении которого Управление образования Администрации города
Димитровграда выполняет функции и полномочия учредителя, по общеотраслевым
профессиям рабочих и должностям служащих.**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н и от 29.05.2008 № 248н.

1. По профессиям рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня:

1.1. Базовый оклад – **4612,00 рублей. Для должностей, финансируемых и областного бюджета.**

1.2. Базовый оклад – **4354.00 рублей для должностей, финансируемых из бюджета города Димитровграда.**

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	Для работников Детского сада 2
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

	(ЕТКС); дворник, кастелянша, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик помещений. 1 разряд ЕТКС - К = 0,00; 2 разряд ЕТКС - К = 0,07; 3 разряд ЕТКС - К = 0,14 Наименование (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)) повышающий коэффициент увеличивается на 0,05
2 квалификационный уровень	Наименование (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05; 2 разряд ЕТКС - К = 0,12; 3 разряд ЕТКС - К = 0,19

2. По профессиям рабочих, отнесённых к профессиональной квалификационной группе общепромышленных профессий рабочих второго уровня:

2.1. Базовый оклад - 5454.00 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
2 квалификационный уровень	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин Повышающий коэффициент К = 0,10

3. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих первого уровня:

3.1. Базовый оклад – 4900.00 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель. Повышающий коэффициент К = 0,00

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня:

4.1. Базовый оклад – 6096.00 рубля.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе

«ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Инженер по гражданской обороне. Повышающий коэффициент К = 0

Приложение № 3
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка»
города Дмитровграда Ульяновской области»

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -
ДЕТСКИЙ САД № 54 «РЯБИНКА» ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА
УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»
в отношении которого Управление образования Администрации города
Дмитровграда
выполняет функции и полномочия учредителя**

Оклады (должностные оклады) медицинских работников Детского сада устанавливаются исходя из базовых окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки, сложность и объем выполняемой работы.

Оклады (должностные оклады) медицинских работников Детского сада определяются как сумма базового оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведений базового оклада (должностного оклада) на каждый из повышающих коэффициентов.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) определяются по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

1.1. Базовый оклад – **6261.00 рублей.**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1	2	3
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра,	K = 0,18
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	K = 0,3

Оклады (должностные оклады) медицинских работников организаций, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности, увеличиваются на коэффициент:

Категория должностей	высшая категория	I категория	II категория
1	2	3	4
для среднего медицинского персонала	0,2	0,15	0,1

Приложение № 4
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад № 54 «Рябинка»
города Димитровграда Ульяновской области»

**ПОРЯДОК
НАЗНАЧЕНИЯ И НАЧИСЛЕНИЯ НАДБАВКИ
ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ
ЛЕТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -ДЕТСКИЙ САД № 54 «РЯБИНКА» ГОРОДА
ДИМИТРОВГРАДА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ».**
**в отношении которого Управление образования Администрации города
Димитровграда выполняет функции и полномочия учредителя**

**1. Исчисление стажа работы,
дающего право на назначение надбавки**

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка) включаются:

1) время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательными организациями);

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

2.1. Надбавка устанавливается в следующих размерах:
для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
1	2	3	4	5
Социальный педагог, педагог дополнительного образования	3	7	13	17
Воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог	X	5	12	17
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	3	11	15	17
Учитель-логопед.	X	5	11	17
методист	X	X	6	12

для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада);

3.Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1.Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2.Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учета работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3.Надбавка назначается приказом руководителя организации, с которым работник организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на ее назначение или изменения ее размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты возлагается на кадровые службы организации.