УТВЕРЖДЕНО

Согласовано председатель приказ МБДОУ ДС №26

совета трудового коллектива № 63-А от 11.01.2021год

МБДОУ ДС №26

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Л.В.Балашова/

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26 п. Таежный Надеждинского района», финансируемого из средств бюджета**

**Надеждинского муниципального района**

1. **Общие положения.**

1.1.Положение об оплате труда работников муниципального образовательного дошкольного учреждения « Детский сад №26 п. Таежный Надеждинского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (в редакции постановления от 15.10.2019 № 664-па), Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12) (далее – Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) и других нормативных актов.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения, финансируемого из средств бюджета Надеждинского муниципального района;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения, финансируемого из средств бюджета Надеждинского муниципального района.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с нормативно-правовым актом о бюджете Надеждинского муниципального района на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1.Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденных постановлением администрации Надеждинского муниципального района;

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Надеждинского муниципального района;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3.Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет с учетом мнения представительного органа профсоюзной организации:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов,

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения (приложение № 1) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается в следующих рекомендуемых размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
| высшая категория | 0,15 |
| первая категория | 0,10 |
| вторая категория | 0,05 |

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутри должностное категорирование.

2.3.3. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг х ∑ПК, где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

∑ПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.4. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутри должностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера коэффициента в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера коэффициента производится по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат, утвержденных постановлением администрации Надеждинского муниципального района.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденных постановлением администрации Надеждинского муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

 оплата труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда,;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

оплата труда, работникам, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере( ФЗ-421 от 28.12.2013)

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. оплата труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.5.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент - 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 20 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.5.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

2.5.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.6.1.Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для государственных автономных и бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Надеждинского муниципального района.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслуга лет

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

* внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения;
* освоение новых эффективных методик, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;
* реализация программ углубленного и профильного уровней;
* разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг;
* участие в проводимых мероприятиях, реализации проектов;
* участие в грантовой деятельности;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
* непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, муниципальных программ;
* степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
* достигнутые высокие результаты работы;
* повышенная интенсивность труда;
* проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, реализации программ, проектов;
* особый режим работы;
* другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

2.6.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работустанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за качество выполняемых работучитывается:

* соблюдение стандартов оказания услуг;
* высокий уровень воспитательной работы;
* формирование здорового образа жизни;
* развитие педагогического творчества (участие работников в конкурсах, конференциях и т.п.);
* укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию;
* стабильность педагогического коллектива, сохранение и привлечение в коллектив молодых специалистов;
* внедрение новых образовательных технологий;
* организация различных форм работы с воспитанниками;
* организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, дни здоровья и т.п.);
* другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается на неопределенный срок следующим работникам учреждения:

- работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 5 процентов оклада (ставки заработной платы);

- работникам учреждения, имеющим почетное звание «Почетный работник образования», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», отраслевые почетные нагрудные знаки - 5 процентов оклада (ставки заработной платы);

- работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель» - 10 процентов оклада (ставки заработной платы).

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполнения работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

2.6.5. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, год), по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Премирование работников осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения (Положения о премировании или Положения об оплате труда), содержащего количественные и качественные критерии оценки его работы. Для премирования работника обязательным условием является выполнение им определенных показателей, которые исходят из целевых показателей работы учреждения в целом.

При премировании следует учитывать:

* выполнение показателей по объему муниципальных услуг, установленных муниципальным заданием для муниципального учреждения;
* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя и пользователей муниципальных услуг);
* достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
* отсутствие обоснованных обращений граждан и работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;
* своевременность, полнота и качество подготовки и сдачи отчетности, соблюдение графика (сроков, планов) проводимых работ и мероприятий;
* другие критерии в зависимости от специфики работы учреждений.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

2.6.6. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для государственных автономных и бюджетных учреждений):

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно.

2.6.7. стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. В органах исполнительной власти и органах местного самоуправления и за время военной службы, независимо от занимаемой должности, независимо от ведомственной подчиненности в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Проценты  |
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

Исчисление стажа работы производится кадровой службой учреждения.

Основным документом для определения стажа, является трудовая книжка. При отсутствии записи в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие документы ( справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.)

**3. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров**

3.1.Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

 Конкретный размер оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из максимального оклада основного работника (воспитателя).

К должностному окладу руководителя учреждения применяется корректирующий коэффициент в зависимости от объемных показателей.

Применение корректирующего коэффициента к должностному окладу руководителей учреждений по занимаемой должности образуют новый должностной оклад.

Объемных показателей и порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда даны в Приложении № 2.

I группа – 1,20;

II группа – 1,15;

III группа – 1,05;

IV группа – 1,02.

К окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в следующих рекомендуемых размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Проценты  |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющего право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

3.3.Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом выполнения учреждением целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, устанавливаемых отраслевым органом в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок или выплачиваются единовременно.

Оценку работы руководителей учреждений осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждений. Состав комиссия и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения утверждаются отраслевым органом.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации Надеждинского муниципального района.

**4. Порядок формирования фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств бюджета Надеждинского муниципального района по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Надеждинского муниципального района, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения с 1 января 2015 года должна составлять не менее
30 процентов.

**5. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

**6. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.**

 Работникам при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначении пенсии по старости. В том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение на два рабочих дня, один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. При этом день (дни0 освобождения от работы согласовывается ( согласовываются) с работодателем.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного

учреждения, утвержденному

 приказом МБДОУ ДС 26

 №63-А от 30.12.2020г.

**Объемные показатели деятельности образовательных учреждений**

**и Порядок отнесения их к группам**

**по оплате труда руководителей**

**1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений**

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов |
|  | I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Учреждения дошкольного образования | свыше 400 | свыше 250 | свыше 100 | до 100 |

**2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников**

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управление образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.