**РЕШЕНИЕ**

**Представительного Собрания Черемисиновского района**

**Курской области**

от 18.09.2023 №14

п. Черемисиново

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» Черемисиновского района Курской области

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом муниципального района «Черемисиновский район» Курской области Представительное Собрание Черемисиновского района Курской области РЕШИЛО:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» Черемисиновского района Курской области (прилагается).

2. Опубликовать настоящее решение на официальном сайте муниципального района «Черемисиновский район» Курской области.

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его подписания, официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

4. Со дня вступления в силу настоящего решения считать утратившим силу решение Представительного Собрания Черемисиновского района Курской области от 26.01.2018 №297 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет».

Председатель Представительного Собрания И.И. Воронов

Черемисиновского района Курской области

Глава Черемисиновского района М.Н. Игнатов

Курской области

Утверждено

Решением Представительного Собрания

Черемисиновского района Курской области

от 18.09.2023 №14

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЧЕРЕМИСИНОВСКИЙ РАЙОННЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ» ЧЕРЕМИСИНОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» Черемисиновского района Курской области разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Губернатора Курской области от 29 декабря 2007 года № 596 «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Правительства Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» Черемисиновского района Курской области (далее - Черемисиновский РМК).

3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Решением Представительного Собрания, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Черемисиновского района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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 выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области;

- отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;

- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Размеры окладов работников указаны в приложениях №1-3 к настоящему Положению.

2.2. К окладам по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

2.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

 2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

3.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанный в пункте 2.2 настоящего Положения персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанный в пункте 2.2 настоящего Положения персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4.4. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера и других применяется при условии полного рабочего дня.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады работникам, руководителю муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» устанавливается согласно приложениям №1-3.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

 5.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования Администрации Черемисиновского района Курской области.

 5.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемые приказом Управления образования Черемисиновского района Курской области.

 5.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам

(должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

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

7. 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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 11. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

 IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

 при выслуге лет от 1 года до 5лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;

при выслуге лет от10 до 25 лет - до 25%;

при выслуге лет свыше 25 лет – до 30%.

2. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения, планам и заданиям, количественным и качественным показателям устанавливаемых Управлением образования Администрации Черемисиновского района Курской области. Также необходимо учитывать следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил техники безопасности и противопожарной профилактики;

содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов учреждения;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

выполнение срочных и ответственных работ;

целевое и эффективное использование средств бюджета;

представление необходимой учетно-финансовой документации.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер выплат стимулирующего характера определяется в пределах фонда заработной платы.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- оперативность и качественный результат труда;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

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

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

Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере 26,5% к должностному окладу. Руководителю данный вид поощрения определяется приказом Управления образования Администрации Черемисиновского района, другим работникам - приказом заведующего районным методическим кабинетом

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6. Дополнительно по решению руководителя муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» Курской области Черемисиновского района может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, имеющим ученую степень кандидата наук (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, лили награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается следующим работникам:

- имеющим ученую степень кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

На момент введения новой оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее.

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

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Должностные обязанности работников определяется в соответствии с тарифно-квалифицированными характеристиками.

VI. Заключительные положения

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Дополнительно работнику может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- заболевания работника, смерти близких родственников (родителей, супругов, детей);

- в связи с юбилейными датами – 50,55 и 60 лет;

- свадьбой, рождением ребенка;

- призывом в вооруженные силы РФ в размере до 2-х ставок, должностных окладов при стаже работы до года - 0,5 оклада, до 5 лет - до 1 оклада, свыше 5 лет - до двух должностных окладов.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

3. Работникам учреждений отрасли «Образование» предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренной статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области».

4. В случае задержки выплаты работников заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждений несет ответственность в соответствии и с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового Кодекса РФ имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы.

 Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Приложение №1 К ПОЛОЖЕНИЮ

«Об оплате труда работников МКУ «Черемисиновский районный методический кабинет» Черемисиновского района Курской области»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
| 3 квалификационный уровень | Методист  | 10009 |
| 4 квалификационный уровень | Заведующий | 12345 |

Приложение №2 К ПОЛОЖЕНИЮ

«Об оплате труда работников МКУ «Черемисиновский районный методический кабинет» Черемисиновского района Курской области»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь учебной части | 5992 |
| 1 квалификационный уровень | Программист | 6975 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | Контрактный управляющий. | 8498 |

Приложение №3

 К ПОЛОЖЕНИЮ

«Об оплате труда работников МКУ «Черемисиновский районный методический кабинет» Черемисиновского района Курской области»

Повышающий коэффициент за специфику работы

Методистам - за руководство отделами в муниципальном казенном учреждении дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) - до 0,25

Методистам - за интенсивность и высокие результаты работы - до 0.30

Методистам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», - до 0,20