Приложение к приказу

МБОУ «Ивашкинская средняя школа» от 24.01.2020 г.
№ 23

Примерное положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ивашкинская средняя школа» Карагинского муниципального района. Камчатского края.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» и включает в себя:

1) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05. 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», (далее — ПКГ);

2) порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ивашкинская средняя школа», Карагинского муниципального района (далее - учреждения), включая условия, порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований Камчатского края, Карагинского муниципального района и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.4. Новые условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.5. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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 зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда.

1.7. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих образовательной организации.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательной организации и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых

образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый образовательной организацией краевым и районным бюджетами, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемой образовательной организацией государственных (муниципальных) услуг.

1.10. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и районного бюджетов, могут направляться образовательной организации на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств краевого и районного бюджетов.

При этом в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

1.11. Заработная плата работника образовательной организации зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организаций по ПКГ по должностям служащих и профессиям рабочих

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по должностям служащих в соответствии с:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Муниципальное автономное учреждение «Муниципальное хозяйство»	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3797 - 4421 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4421-5711 блей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	5711 - 7223 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	6133 — 8940 рублей

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Должности, отнесенные к ПКГ ”Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня”	3210 — 4 421 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ ”Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня”	4 421 - 6 772 рублей

2.2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию (первая 1,2; высшая 1,4);
2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы.

2.3. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) — от 1 до 3.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, а также в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет педагогическим работникам: при выслуге от 0 года до 2 лет – 1.0, при выслуге от 2 лет до 5 лет - 1,17; при выслуге от 5 лет до 10 лет - 1,27; при выслуге от 10 лет до 15 лет-1,37, свыше 15 лет – 1,40. Работникам образовательной организации (учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал): при выслуге лет от 3лет до 5 лет-0,2, при выслуге свыше 5 лет-0,3.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы и его размерах принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы - 0,5.

2.7. Выплаты компенсационного характера предоставляются работникам учреждений в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.8. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Минимальный размер оклада (в рублях)
Директор (руководитель)	6133 — 8 940 рублей

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.4. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не может превышать 4,0.

Повышающий коэффициент в период его действия может быть отменен (изменен) по решению Главы Карагинского муниципального района, в том числе при нарушении федеральных и краевых законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или не надлежащем исполнении руководителем Учреждения должностных обязанностей.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера предоставляются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

3.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

3.8. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

4. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размер повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам **учреждений не производится**.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждений в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов части оклада (должностного оклада) работника учреждения, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) работника учреждения за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

1) районные коэффициенты;
2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», могут устанавливаться следующие премии:

1) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
2) премия за образцовое качество выполняемых работ;
3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом.

5.3. При премировании учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) 6) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

6.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работнику учреждения единовременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

5.6. награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, и наградами Камчатского края, в случаях, предусмотренных законодательством Камчатского края. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5.7. При премировании работника учреждения за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы;

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

3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных программ.

6. Порядок и условия премирования руководителя учреждения

6.1. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые руководителю учреждения, предназначены для увеличения его заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

6.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Главы Карагинского муниципального района (далее - Глава).

6.3. Решение Главы о премировании руководителя учреждения по итогам работ оформляется в виде распоряжения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплат труда выплачивается материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с заключением брака;

2) в связи с рождением ребенка;

3) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги);

4) в связи с причиненным ущербом имуществу в результате стихийного бедствия чрезвычайной ситуации, совершения преступления;

5) в связи с заболеванием, получением травмы;

6) 6) в связи с юбилейными датами.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размер руководителю учреждения принимает Глава на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступления события, указанного в части 7.2 настоящего раздела.

7.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступления события, указанного в части 7.2 настоящего раздела.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложно работник Учреждения может быть поощрен единовременной денежной премией за с экономии фонда оплаты труда. Премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение премии имеют все работники, в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с заключением брака;

2) в связи с рождением ребенка;

3) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги);

4) в связи с причиненным ущербом имуществу в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;

5) в связи с заболеванием, получением травмы;

6) в связи с юбилейными датами (50 лет,55 лет,60 лет.).

8.3. За безупречную и эффективную работу работникам Учреждения могут применяться следующие виды поощрения:

1) поощрения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Камчатского края;

2) награждение почетной грамотой Главы Карагинского муниципального района;

3) объявление благодарности Главы Карагинского муниципального района;

4) иные виды поощрений, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

8.4. Решение о выплате материальной помощи, ее конкретных размерах, поощрении за безупречную и эффективную работу руководителю учреждения принимает Глава на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 7.2 и 7.3 настоящего раздела.

Решение о выплате материальной помощи, ее конкретных размерах, поощрении за безупречную и эффективную работу работникам учреждения принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 7.2 и 7.3 настоящего раздела.

«24» января 2020 г.	Григорьева	В.В.
«04» января 2020 г.	Савченко	Р.Х.
«24» января 2020 г.	Самсонова	И.И.
«24» января 2020 г.		Костунина Ч.Д.
«04» февраля 2020 г.		Вовчянко Р.В.
«04» февраля 2020 г.		Юрьева Е.А.
«04» февраля 2020 г.		Сомсик Р.Н.
«04» февраля 2020 г.		Сенченко Т.С.
«04» февраля 2020 г.		Кратилов Д.И.
«04» февраля 2020 г.		Иванова Т.М.
«04» февраля 2020 г.		Янчик Т.К.
«04» февраля 2020 г.		Шишкина М.А.
«04» февраля 2020 г.	Сергеева	Сергеева О.В.
«04» февраля 2020 г.		Егорова С.Г.
«04» февраля 2020 г.	Мухаметшина	Мухаметшина
«04» февраля 2020 г.	Комелова	
«04» февраля 2020 г.	Комельков	
«04» февраля 2020 г.	Комелова	
«04» февраля 2020 г.	Комелова	
«05» февраля 2020 г.	Фисенко	
«05» февраля 2020 г.	Косыгина	
«06» февраля 2020 г.	ЮРЬЕВА Т.П.	
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		
«___» _____ 20___ г.		

Приложение 2
к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципальных бюджетных
образовательных организаций
Карагинского муниципального района

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Карагинского муниципального района

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего профессионального образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)*	Наличие стажа педагогической работы:		
		более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)		
		более 6 лет	-	1,3
		от 3 до 6 лет	-	1,2
		до 3 лет	-	1,0

5.	Коэффициент специфики работы**	Тип 1	1,25	1,25
		Тип 2***	1,20	1,20
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4	Размер коэффициента определяется приказом Руководителя МКУ Управление образования с учетом специфики работы учреждений	

Примечание: * за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

** основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется приказом МКУ Управление образования Карагинского муниципального района с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае;

*** коэффициент специфики работы 2 типа учреждения распространяется на учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений. Основание для установления коэффициента специфики работы для определения должностного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по типу 2 определяется приказом МКУ Управление образования Карагинского муниципального района