

Управление образования  
Чагодощенского муниципального района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

28 февраля 2017

№ 4

Об утверждении  
Положения об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения «Центр  
обеспечения деятельности  
системы образования  
Чагодощенского  
муниципального района

В связи с передачей полномочий учредителя, на основании решения Представительного Собрания Чагодощенского муниципального района от 25.12.2008 N 101 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Чагодощенского муниципального района"

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования Чагодощенского муниципального района»

2. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 01 февраля 2017 года.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте управления образования Чагодощенского муниципального района.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя управления образования Чагодощенского муниципального района Евдокимову С.Н.

Руководитель управления образования района



*М.О.Яковлева* М.О.Яковлева

**Положение  
об оплате труда работников МБУ «Центр обеспечения деятельности системы  
образования Чагодощенского муниципального района»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ «Центр обеспечения деятельности системы образования Чагодощенского муниципального района» (далее Центр) разработано на основании решения Представительного Собрания от 25.12.08 №101 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений финансируемых из бюджета Чагодощенского муниципального района» и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Центра;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя и главного бухгалтера Центра;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра.

1.2. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области, решением Представительного Собрания от 20.10.2016 №71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных бюджетных образовательных учреждений Чагодощенского муниципального района)» с последующими изменениями и настоящим Положением.

**2. Порядок определения окладов  
(должностных окладов) работников МБУ «Центр обеспечения деятельности системы  
образования Чагодощенского муниципального района».**

2.1. Работникам Центра устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Представительного Собрания от 25.12.08 №101 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений финансируемых из бюджета Чагодощенского муниципального района», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории, внутриотраслевого коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников Центра к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

- для работников Центра, за исключением методистов - 1.05;
- для методистов – 1,46.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа  | Квалификационный уровень     | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
|-------|---|------------------------------|--|
| 1.    | Профессии первого уровня  | 1 квалификационный уровень   | 1.09   |
|       |   | 2 квалификационный уровень   | 1.14   |
| 2.    | Должности первого уровня  | 1-2 квалификационный уровень | 1.3  |
| 3.    | Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) | 3 квалификационный уровень   | 1.3  |
| 4.    | Профессии второго уровня  | 1 квалификационный уровень   | 1.09   |
|       |   | 2 квалификационный уровень   | 1.32   |
|       |   | 3 квалификационный уровень   | 1.46   |
|       |   | 4 квалификационный уровень   | 1.75   |
| 5.    | Должности второго уровня  | 1 квалификационный уровень   | 1.21   |
|       |   | 2 квалификационный уровень   | 1.46   |
|       |   | 3 квалификационный уровень   | 1.62   |
|       |   | 4-5 квалификационный уровень | 1.75   |
| 6.    | Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала   | 1-5 квалификационный уровень | 1.75   |
|       | Должности   |                              | 1.75   |

|     |  |                               |      |
|-----|--|-------------------------------|------|
| 7.  | работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена                 |                               |      |
| 8.  | Должности третьего уровня  | 1 - 5 квалификационные уровни | 1.3  |
| 9.  | Должности четвертого уровня  | 1 - 3 квалификационные уровни | 1.3  |
| 10. | Должности руководителей структурных подразделений образования                  | 1 квалификационный уровень    | 1.6  |
|     |  | 2 квалификационный уровень    | 1.8  |
|     |  | 3 квалификационный уровень    | 1.9  |
| 11. | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии |                               | 1.9. |

#### 2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

| Уровень образования  | Размер коэффициента |
|--|---------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист» | 1.25                |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»                 | 1.20                |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование                              | 1.15                |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Центра, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;

2.6. Размер внутриотраслевого коэффициента-1,8, кроме обслуживающего персонала.

### **3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

Работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

#### 3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### 3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Центра при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### **4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

#### 4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам Центра, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней в следующих размерах:

| Стаж работы     | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| До 3 лет        | 12   |
| От 3 до 5 лет   | 10   |
| От 5 до 10 лет  | 15   |
| От 10 до 15 лет | 20   |
| От 15 и более   | 30   |

Надбавка за стаж непрерывной работы в Центре устанавливается работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

| Стаж работы     | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| До 5 лет        | 10   |
| От 5 до 10 лет  | 20   |
| От 10 до 15 лет | 30   |
| От 15 и более   | 40   |

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам Центра, рассчитывается из должностного оклада.

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Центре, на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения работников Центра в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Центром;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышении квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем Центра на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Центра с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Центра в пределах фонда оплаты труда Центра и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Центра.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Центра по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом Центра.

#### 4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Центра устанавливается надбавка за наличие почетного звания "Заслуженный учитель РФ" в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

##### 4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Центра в пределах фонда оплаты труда Центра и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Центра.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Центра по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом Центра.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал;

за календарный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательных организаций, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Центра и предельными размерами не ограничивается.

### **5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, главного бухгалтера МБУ «Центр обеспечения деятельности системы образования Чагодощенского муниципального района».**

5.1. Заработная плата руководителя, главного бухгалтера Центра состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников Центра устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Центра), в кратности от 1 до 4.0.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Центра определяются учредителем.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера главному бухгалтеру Центра устанавливаются руководителем Центра.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, главного бухгалтера Центра:

| Должность         | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|-------------------|---|
| Руководитель      | 5000  |
| Главный бухгалтер | 4050  |

5.3. Должностной оклад руководителя, главного бухгалтера Центра формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, внутриотраслевого коэффициента, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования.

5.4. Внутриотраслевой коэффициент устанавливается в следующих размерах:

руководитель – 2;

главный бухгалтер -1,8;

Персональные коэффициенты устанавливаются в следующих размерах:

руководитель - 1,25;

главный бухгалтер -1,18.

5.5. Коэффициент уровня образования:

| Уровень образования  | Величина коэффициента |
|--|-----------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр" | 1,25                  |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»                 | 1,20                  |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование                              | 1,15                  |

5.6. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.6.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается с учетом его содержания и объема дополнительной работы, по соглашению сторон трудового договора.

5.7. Руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.7.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, главному бухгалтеру Организации устанавливается в следующих размерах:

| Стаж работы     | Размер выплат в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| До 5 лет        | 10   |
| От 5 до 10 лет  | 20   |
| От 10 до 15 лет | 30   |
| От 15 и более   | 40   |

5.7.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Центре на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.7.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Центре;

время обучения работников Центра в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этой организации до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Центром;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.7.1.3. Если у руководителя и главного бухгалтера право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в

очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя и главного бухгалтера право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.7.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы главному бухгалтеру производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.7.1.5. Стаж непрерывной работы главному бухгалтеру, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.7.1.6. Стаж непрерывной работы руководителя, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается учредителем

5.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.7.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Центра и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Индикаторы критериев определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливаются распоряжением управления образования.

Для главного бухгалтера Центра решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Центра в соответствии с коллективным договором и локальными актами, руководителю устанавливается распоряжением управления образования.

5.7.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.7.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Центра и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

выполнение заданий особой важности и сложности;

отсутствие нарушений действующего законодательства;

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Индикаторы критериев определения размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю устанавливаются распоряжением управления образования.

Для руководителя Центра решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается распоряжением управления образования, для главного бухгалтера Центра решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Центра в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.7.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, главному бухгалтеру Центра устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Центре.

#### 5.7.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за календарный год.

Премия руководителю, главному бухгалтеру Центра по итогам работы устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами.

Премия по итогам работы руководителю Центра устанавливается в соответствии с Положением о премировании руководителя МБУ «ЦОД системы образования района» (Приложение).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательных организаций, муниципальной, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней;

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

### **6. Порядок формирования фонда оплаты труда Центра**

6.1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Размер фонда оплаты труда по Центру определяется управлением образования района. Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счет ассигнований из районного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Центру на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Центра может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь в связи с семейными и личными обстоятельствами: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и в иных случаях предусмотренных локальными нормативными актами;

Выплаты производятся:

работникам Центра – по решению руководителя Центра на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Центра – по распоряжению управления образования на основании письменного заявления руководителя Центра.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании руководителя**  
**МБУ «Центр обеспечения деятельности**  
**системы образования района»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение вводится в целях материального стимулирования руководителя МБУ «Центр обеспечения деятельности системы образования Чагодощенского муниципального района». Премирование является поощрением за достижения Центром по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад руководителя в развитие и совершенствование работы Центра.

1.2. Премия руководителю Центра выплачивается из фонда выплат стимулирующего характера, сформированного в Центре. Источниками средств, направленных на премирование, являются ассигнования Центра.

**II. Показатели премирования**

2.1. Премирование руководителя Центра производится за успешную организацию методической работы с педагогическими работниками, применение и внедрение современных технологий обучения и воспитания, обеспечивающих высокое качество образовательного процесса.

**2.2. Премирование руководителя по результатам работы за квартал производится за выполнение в текущем квартале следующих показателей:**

2.2.1. Эффективность управленческой деятельности;

2.2.2. Эффективность организации методической, информационной, консультативной, аналитической деятельности образовательных организаций района;

2.2.3. Организационно-техническое сопровождение деятельности организаций системы образования;

2.2.4. Эффективная организация методической работы с педагогическими работниками образовательных организаций;

2.2.5. Организация учебно-воспитательной работы с обучающимися.

**2.3. Премирование руководителя за календарный год производится за выполнение следующих показателей:**

2.3.1. Осуществление эффективной деятельности учреждения по повышению качества образования;

2.3.2. Обеспечение создания в организациях системы образования района безопасных, здоровьесберегающих условий;

2.3.3. Осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной деятельностью.

**III. Размеры и порядок премирования руководителя Центра.**

3.1. Премии за квартал по настоящему Положению выплачиваются в размере до 1 должностного оклада из фонда выплат стимулирующего характера, сформированного в Центре

3.2. По результатам работы за календарный год премии выплачиваются в размере до 2-х должностных окладов из фонда выплат стимулирующего характера, сформированного в Центре.

3.3. За выполнение заданий особой сложности и особо важных заданий размер премии (за квартал, за календарный год) верхними пределами может не ограничиваться.

3.4. Размер премии за квартал производится по итогам работы за текущий квартал, за календарный год – по итогам работы за календарный год в соответствии с индикаторами, утвержденными распоряжением управления образования Чагодощенского муниципального района.

3.5. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда размер премии может быть уменьшен.

3.6. Для оценки профессиональной деятельности руководителя Центра управлением образования создается экспертная комиссия.

3.7. Основанием для начисления и выплаты премии за квартал и календарный год является распоряжение управления образования, подготовленное по результатам отчетов о выполнении показателей премирования, которые Центр представляет в управление образования не позднее 10 числа месяца, следующего за текущим кварталом (годом).

3.8. Деятельность руководителя Центра по каждому из показателей оценивается баллами в соответствии с индикаторами, утвержденными распоряжением управления образования Чагодощенского муниципального района.

3.9. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

3.10. Руководителям, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией организации, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

3.11. Помимо премий за показатели, указанные в разделе II настоящего Положения, руководителю могут выплачиваться единовременные вознаграждения (за проведение конференций, семинаров, а также в связи с юбилейными датами организации, руководителя, награждением руководителя государственными и ведомственными наградами, профессиональным праздником Международным Днем учителя и другими профессиональными праздниками, Днем защитника Отечества, Международным женским днем).

Единовременные вознаграждения руководителю Центра выплачиваются по распоряжению управления образования района за счет экономии по фонду оплаты труда Центра.