

Положение об оплате труда работников Центра «Поиск»

Раздел I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, уставом Центра «Поиск» и определяет систему оплаты труда работников Центра «Поиск», порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат.

Статья 1. Установление заработной платы работникам Центра «Поиск»

1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с порядком, установленным настоящим положением исходя из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Центра «Поиск» применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

4. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера определен в Разделе III настоящего Положения

5. Порядок и условия установления работникам выплат стимулирующего характера определен в Разделе IV настоящего Положения.

6. Оплата труда учителей при реализации учебного процесса исчисляется исходя из ставок почасовой оплаты труда.

7. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков

отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре «Поиск», или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1. Директор Центра «Поиск» проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы.

2. Месячная заработная плата работника Центра «Поиск», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утверждаемого в установленном порядке.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера Центра «Поиск» и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется приказом министерства образования Ставропольского края.

Соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра «Поиск», его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра «Поиск», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра «Поиск», его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра «Поиск» определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Центра «Поиск», его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Центра «Поиск». Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Раздел II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей

Статья 2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера
 Заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующим филиала Центра «Поиск» должностной оклад устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	Заместитель директора, главный бухгалтер	67 000
2	Заведующий филиалом	50 000

Статья 3. Должностные оклады педагогических работников

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Воспитатель	33 000
2	Инженер-преподаватель	38 000
3	Методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-психолог; руководитель психологической службы филиала; учитель (для целей исчисления компенсационных и стимулирующих выплат)	38 500

Статья 4. Должностные оклады работников заместителей руководителей филиалов, руководителей структурных подразделений

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Заместитель заведующего филиалом по воспитательной работе; руководитель структурного подразделения; научный руководитель структурного подразделения; руководитель отдела образовательных событий	40 000
2	Заместитель заведующего филиалом по учебно-воспитательной работе	42 000
3	Заведующий центром Мобильный технопарк «Кванториум»; заместитель заведующего филиалом по методической работе; заместитель заведующего филиалом по учебной работе; заместитель руководителя; заместитель заведующего ЦЦО «IT-куб» по учебной части	44 000

4	Заведующий технопарком «Кванториум «Ставрополь»; заместитель заведующего филиалом – руководитель ЦЦО «IT-куб»; заведующий ЦЦО «IT-куб»	49 500
---	--	--------

Статья 5. Должностные оклады работников, занимающих общепромышленные должности служащих

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Лаборант	20 000
2	Администратор; диспетчер; кассир	24 000
3	Инженер	27 500
4	Менеджер; менеджер по управлению проектами; специалист по связям с общественностью; специалист-СММ; специалист по информационно-аналитической работе; специалист по сопровождению онлайн-программ; специалист по организации интенсивных и профильных программ; специалист по работе с электронными базами данными; инженер по охране труда; заведующий хозяйством	30 000
5	Заведующий лабораторным комплексом	30 800
6	Бухгалтер; специалист по закупкам; специалист по кадрам; специалист проектного отдела; юрист	32 500
7	Оператор оборудования цифровой печати; видеомонтажёр	33 000
8	Главный экономист; старший специалист по закупкам; инженер-энергетик	38 500
9	Руководитель отдела; заместитель заведующего по работе с федеральной сетью	40 000

10	Системный администратор, специалист технической поддержки	42 000
11	Руководитель структурного подразделения – проектный отдел	44 000
12	Программист	45 000

Статья 5.1. Должностные оклады медицинских работников

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Медицинская сестра; фельдшер	25 000
2	Врач-педиатр; заведующий медицинским кабинетом	35 000

Статья 6. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Вахтёр	15 000
2	Гардеробщик	19 500
3	Уборщик служебных помещений; дворник; садовник; истопник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	22 000
4	Техник-электрик	24 000
5	Водитель; водитель автобуса	30 000

Статья 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда применяется:

1) при оплате труда за преподавательскую работу педагогических работников Центра «Поиск», занимающих должность учителя;

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

2. В ставки почасовой оплаты, выплачиваемые за счет средств, предоставленных из бюджета Ставропольского края, включена оплата за отпуск.

3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ежегодно приказом директора Центра «Поиск» сроком на один учебный год и доводятся до сведения работников в установленном действующим законодательством порядке.

4. В связи с изменяющейся учебной нагрузкой педагогических работников Центра (незапланированное открытие или закрытие групп, работа краткосрочных сессий интенсивов, очно-заочная форма обучения, работа по индивидуальному запросу и т.д.), начисление заработной платы за преподавательскую работу производится ежемесячно за фактически проведенное количество уроков согласно сводной ведомости учебных часов на основании табеля учета уроков и приказа директора.

Раздел III. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

Статья 8. Общие положения

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Центра «Поиск», оплата труда которых осуществляется исходя из почасовых ставок (статья 7 настоящего Положения) устанавливаются применительно к размерам ставок заработной платы, определенных на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ.

Статья 9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

1. Выплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда устанавливается в размере 4 процента должностного оклада, ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата, определяется Центром «Поиск» на основании указанного в настоящем пункте Перечня по согласованию с профсоюзной организацией.

2. Работникам Буденновского филиала за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной

местности) к должностному окладу, ставке заработной платы выплачивается надбавка в размере 10%.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Статья 10. Выплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда

1. Выплаты за работу в ночное время производятся в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в размере не менее двойной дневной или часовой ставки. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3. Выплаты за сверхурочную работу производятся: за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Статья 11. Выплаты при совмещении профессий (должностей) и расширении зон обслуживания

1. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% размера должностного оклада, ставки заработной платы по совмещаемой профессии (должности) (ст. 151 ТК РФ).

2. Выплаты за расширение зон обслуживания производятся при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

3. Установление выплат (доплат) производится за:

1) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

2) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Статья 12. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работника

Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей

работника, устанавливаются в следующем порядке:

1. Виды и размеры выплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей устанавливаются Центром «Поиск» непосредственно каждому работнику с учетом его функциональных обязанностей, профессиональных качеств, уровня образованности работника, возможности фактического выполнения работ, за которые устанавливаются выплаты, и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

2. В Центре «Поиск» предусмотрены следующие виды выплат за выполнение работниками дополнительных видов работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их прямых обязанностей:

№	Виды выплат	Источник финансирования	Оплачиваемый период времени или выполняемый объем работ	Размер выплаты (рублей)
1	2	3	4	5
1	Проведение педагогами-психологами диагностической и консультационной работы по индивидуальному обращению	внебюджетные средства	за 1 месяц	50 % от дохода за указанную деятельность, на основании приказа директора
2	Проведение педагогами-психологами психологического мониторинга	внебюджетные средства	за 1 месяц	30% от дохода за указанную деятельность, на основании приказа директора
3	Проведение индивидуального тестирования с целью дальнейшей логопедической коррекционной работы	внебюджетные средства	за 1 месяц	50 % от дохода за указанную деятельность, на основании приказа директора
4	Проведение уроков в Онлайн-школе	внебюджетные средства	за 1 месяц	30% от дохода за указанную деятельность, на основании приказа директора
5	Проведение платных мероприятий (практикумов, учебных тренингов, лабораторных практикумов, мастер-классов, игр и др.)	внебюджетные средства	за 1 месяц	30% от дохода за указанную деятельность, на основании приказа директора
6	Планирование и обеспечение учащихся учебно-методической литературой и пособиями	внебюджетные средства	за 6 месяцев	2 % от выручки в расчетном периоде

Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, за счет внебюджетных источников устанавливаются работнику ежемесячно в сумме или по

условиям, указанным для расчета суммы, определенными в трудовом договоре, при наличии совокупности следующих условий:

- 1) осуществления Центром «Поиск» приносящей доход деятельности;
- 2) фактического выполнения работником работ, за которые установлены такие выплаты.

Раздел IV. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

Статья 13. Общие положения

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. В Центре «Поиск» устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим видам:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Центре «Поиск» создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

6. Положение о порядке работы данной комиссии утверждается приказом директора Центра «Поиск».

7. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Центра «Поиск» с учетом мнения комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Центром «Поиск» на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в Центре «Поиск».

9. Конкретный размер выплат (надбавок) стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Если иное не предусмотрено настоящим Положением, максимальный размер выплаты (надбавки) стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

10. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Центра «Поиск», оплата труда которых осуществляется исходя из почасовых ставок (статья 7 настоящего Положения) устанавливаются применительно к размеру ставок заработной платы, определенных на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ.

Статья 14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. За интенсивность и высокие результаты труда работникам Центра «Поиск» устанавливаются следующие виды выплат:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

выплаты работникам за личный вклад в общие результаты деятельности Центра «Поиск», участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

2. За интенсивность труда в Центре «Поиск» устанавливаются надбавки до 300 процентов должностного оклада. Размер надбавки, а также основания ее установления конкретному работнику определяются директором Центра «Поиск» с учетом решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения) в зависимости от условий труда, объема выполняемой работы и др. особенностей труда, и закрепляются в трудовом договоре.

3. Выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам при увеличении объема выполняемых ими работ, направленных на развитие приносящей доход деятельности. Выплата за высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Виды надбавок	Должность	Оплачиваемый период времени или выполняемый объем работ	Размер надбавки
1	2	3	4	5
1	За увеличение объема выполняемых работ, связанных с оказанием платных образовательных услуг	все категории работников	за 1 месяц	до 300% к должностному окладу
2	За исполнение функций члена административного совета и организацию работы, направленной на развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Центра «Поиск»	члены административного совета: заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-маркетинговой работе	за 1 месяц	2% от ежемесячного дохода Центра, полученного от приносящей доход деятельности *
3	За организацию работы филиала Центра «Поиск», направленной на развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом	заведующие филиалами	за 1 месяц	3% от ежемесячного дохода филиала, полученного от приносящей доход деятельности

4	За организацию работы, направленной на развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Центра «Поиск»	заместитель директора по экономике и финансам, заместитель директора по ИКТ	за 1 месяц	2% от ежемесячного дохода Центра, полученного от приносящей доход деятельности *
---	---	---	------------	--

*В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Выплаты за высокие результаты труда выплачиваются за счет внебюджетных источников при наличии совокупности следующих условий:

- а) осуществления Центром приносящей доход деятельности;
- б) фактического выполнения работником работ, за которые предусмотрены такие надбавки.

Конкретный размер выплат за исполнение предусмотренных уставом Центра «Поиск» функций члена административного совета, а также за организацию работы по осуществлению Центром и филиалами приносящей доход деятельности определяется ежемесячно из расчета прогнозируемого дохода от приносящей доход деятельности учреждения (филиала) за текущий месяц.

По итогам квартала осуществляется перерасчет размера выплаченных надбавок, исходя из фактически полученного дохода от осуществления учреждением приносящей доход деятельности независимо от фактически отработанного времени в этом периоде. В случае увеличения либо уменьшения фактического дохода по отношению к ранее спрогнозированному, размер надбавки за следующий расчетный период соответственно увеличивается, либо уменьшается, на полученную разницу. В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера сумма выплат уменьшается на размер превышения.

Размер прогнозируемого дохода Центра «Поиск», а также доходов каждого из филиалов устанавливается приказом директора Центра «Поиск».

4. Конкретный размер выплаты за увеличение объема выполняемых работ, связанных с оказанием платных образовательных услуг определяется применительно к каждой должности в зависимости от объема вклада трудового участия работника с учетом решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения) и закрепляется в трудовом договоре.

5. Выплата за выполнение особо важных и ответственных работ производится педагогическим работникам Центра «Поиск» за участие в работе на краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий. Выплата устанавливается в размере до 200% к должностному окладу (ставке заработной плате). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре каждого работника с учетом характера, вида, объема и условий выполнения работ на основании решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения). Выплаты работникам за:

- 1) личный вклад в общие результаты деятельности Центра «Поиск»,
- 2) участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий устанавливаются до 300 % должностного оклада (ставки заработной платы). Размер надбавки, а также основания ее установления конкретному работнику, определяются

директором Центра «Поиск» с учетом решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения) в зависимости от условий труда, объема выполняемой работы и др. особенностей труда, и закрепляются в трудовом договоре.

6. Работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежемесячно устанавливается выплата в размере 25% должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

Статья 15. Выплаты за качество работы

1. В Центре «Поиск» устанавливаются следующие виды выплат за качество работы:

- 1) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- 2) за образцовое выполнение государственного задания.

2. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- 1) имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 5 процентов установленного должностного оклада;
- 2) имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 7 процентов установленного должностного оклада;
- 3) имеющим почетное звание «народный» – в размере 7 процентов, «заслуженный» – 5 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 5 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- 1) за наличие I квалификационной категории – 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- 2) за наличие высшей квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4. Выплата за образцовое выполнение государственного задания производится из бюджетных и внебюджетных ассигнований. Как правило, основными критериями для установления выплат за качество работы являются:

- 1) обеспечение высокого качества образовательного процесса;
- 2) результативность деятельности;
- 3) повышение профессионального мастерства;
- 4) высокий уровень организационной культуры деятельности.

5. Выплаты за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются из стимулирующего фонда оплаты труда, при наличии совокупности следующих условий:

- 1) соблюдение работником условий, установленных для получения надбавок;
- 2) наличие средств на эти цели.

6. По приказу директора Центра «Поиск», изданному в соответствии с настоящим Положением, работнику может быть снижен размер ранее установленной выплаты или прекращена ее выплата в случаях, если работник перестал отвечать критериям ее выплаты либо допустил нарушение трудовой дисциплины.

Статья 16. Премияльные выплаты

1. В целях социальной защищенности и материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении работ и служебных обязанностей, повышения профессионального уровня работников в Центре «Поиск» применяются следующие формы премиальных выплат:

- 1) премии, выплачиваемые по итогам работы учреждения за квартал (первый, второй, третий и четвертый квартал календарного года);
- 2) единовременные премии:
 - ко дню рождения работника, при достижении им юбилейной даты;
 - особо отличившимся работникам.

2. Выплата премий по итогам работы за квартал производится в следующем порядке:

- 1) выплата данного вида премий производится из фонда премирования с учетом фактически отработанного времени.

Выплата премий по итогам работы за квартал производится работникам в размере до 300 % среднего месячного заработка работника.

Основными показателями премирования работников по итогам работы учреждения за квартал являются:

1. Обеспечение высокого качества организации и проведения образовательного процесса в Центре «Поиск». Создание качественных и востребованных образовательных продуктов. Наполняемость и сохранность учебных мест. Системная работа с родителями.
2. Активность в организации занятости детей в каникулярные периоды и в реализации коллективных проектов Центра «Поиск».
3. Создание благоприятного климата в организации при взаимодействии с коллегами, обучающимися и родителями. Внимательное отношение к обучающимся, направленное на создание психологически комфортного пребывания в Центре «Поиск», сохранение их здоровья, профилактику болезней и формирование основ здорового образа жизни.
4. Организация и проведение массовых мероприятий с детьми и молодежью краевого, межрегионального, всероссийского и международного уровней.
5. Высокий уровень организации и проведения федеральных и краевых мероприятий образовательного и воспитательного характера (конкурсы, олимпиады, семинары, совещания, соревнования, чемпионаты и т.д.) на базе Центра «Поиск».
6. Совершенствование деятельности Центра «Поиск» через проведение на базе организации или участие организации в социально значимых проектах и мероприятиях, Всероссийских акциях, реализацию мероприятий региональных проектов в рамках национальных проектов.
7. Достижение педагогическими работниками и обучающимися государственной организации высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д., в том числе в дистанционной форме.

8. Активное участие в формировании положительного имиджа Центра «Поиск» и информационно-просветительской работе о его деятельности через собственный профессиональный имидж и взаимодействие с внешними организациями.
9. Оперативное размещение и своевременное обновление информационных ресурсов Центра «Поиск» в рамках своей профессиональной деятельности.
10. Участие сотрудников образовательных организаций в мероприятиях, направленных на повышение профессиональной компетенции по направлениям деятельности (курсы повышения квалификации, семинары, тренинги, вебинары и другое).
11. Активная позиция в решении вопросов кадрового обеспечения Центра «Поиск», которая выражается в качественном выполнении собственных должностных обязанностей, помощи в адаптации и обучении новых сотрудников, рекомендации к приёму на работу достойных кандидатов.
12. Исполнительская дисциплина: отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации, отсутствие случаев предоставления недостоверной информации.
13. Сохранение материально-технической базы образовательной организации.
14. Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета, с кадровым документооборотом.
15. Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды.
16. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг, отсутствие обоснованных жалоб.

Основанием для выплаты премии работникам является приказ директора Центра «Поиск», изданный с учетом рекомендаций комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения).

3. Премия по итогам работы за квартал, как правило, выплачивается работнику одновременно с заработной платой.

4. Премии, выплачиваемые по итогам квартала, в следующем порядке.

Премии выплачивается всем работникам Центра «Поиск» за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, имеющих дисциплинарные взыскания;
- работников, с которыми на момент выплаты вознаграждения прекращено действие трудового договора.

Выплата премий производится на основании приказа директора Центра «Поиск» с учетом рекомендаций комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения).

5. Единовременные премии выплачиваются в следующем порядке.

1) Премирование работников ко дню рождения осуществляется при достижении ими юбилейной даты: 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет. Премии ко дню рождения выплачиваются всем работникам Центра «Поиск» за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, принятых на работу в Центр «Поиск» на условиях внешнего совместительства;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, чей стаж работы в организации на дату юбилея составляет менее двух лет;
- работников, с которыми на момент выплаты вознаграждения прекращено действие трудового договора.

Размер премии ко дню рождения составляет 3 000 рублей для работников при достижении ими 25, 30, 35, 40, 45, 55 лет и 5 000 рублей для работников при достижении ими 50, 60, 65, 70, 75 и 80 лет.

2) Премирование особо отличившихся работников, в том числе совместителей, осуществляется в следующих случаях:

- при достижении учащимися работников или работниками высоких результатов в конкурсах, фестивалях, конференциях, и т.п.;
- при выполнении отдельными работниками аварийных работ, особо важных заданий;
- активного участия в общественной работе;
- и других случаях, обусловленных деятельностью Центра «Поиск».

Основанием для выплаты единовременных премий является приказ директора Центра «Поиск», которым определяются субъекты премирования, размер и сроки выплаты премии.