

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
МБУ ЦППМСП

Т.В. Коваль

04 сентября 2025г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ЦППМСП

О.В. Панферова

04 сентября 2025г.



«ПРИНЯТО»

на общем собрании работников
МБУ ЦППМСП

протокол №4 от 04 сентября 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано с учетом Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», Постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением администрации города Тулы от 23.07.2025 №264 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014г. №1776», Постановлением Администрации города Тулы от 28.08.2012 г. № 2397 "Об условиях оплаты труда медицинских работников муниципальных учреждений образования, учреждений молодежной политики, финансируемых из бюджета города Тулы", Постановлением администрации города Тулы от 23.07.2025 №266 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 28.08.2012г. №2397».

Положение применяется, в целях повышения эффективности и качества труда работников, развития их профессионализма, творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного процесса, работников МБУ МБУ ЦППМСП

в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы МБУ ЦППМСП в целом.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Центра

Стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются в целях стимулирования эффективной деятельности и компенсации повышенных трудовых затрат.

2.1 Для подготовки предложений об установлении работникам Центра стимулирующих выплат в МБУ ЦППМСП приказом директора создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Центра (далее – Комиссия), действующая на основании Положения о работе комиссии. В состав комиссии на паритетных началах входят представители Работодателя и Профкома Центра.

2.2 Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников МБУ ЦППМСП за определенный период (месяц, квартал, полугодие,

9 месяцев и год), а также предложения руководителей структурных подразделений с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, по их размеру и сроку, на который они устанавливаются.

2.3 Решение Комиссии с рекомендациями об установлении видов и размеров стимулирующих выплат конкретным работникам Центра оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется директору Центра в течение одного дня с момента проведения заседания Комиссии.

2.4 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор с учетом решения Комиссии.

2.5 Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются приказом директора, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год).

2.6 Директор имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованных Комиссией.

2.7 Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год пропорционально отработанному времени и утверждаются локальными актами Центра.

2.8 При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу учитывается опыт и результативность практической и прикладной научной деятельности в интересах Центра, уровень профессиональной подготовки, профессиональная квалификация в решении практических задач высокой сложности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложность и значимость выполняемой сотрудником работы и другие факторы.

2.9 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент;
- премия.

2.10 Выплаты стимулирующего характера назначаются или снижаются по решению директора, с учетом решения комиссии по стимулирующим выплатам.

3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке.

3.1 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Центра в целом.

3.2 Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - 3,0.

3.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам учреждения не носит обязательный характер.

3.4 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается от 1 до 3 месяцев, на 6 месяцев, 9 месяцев и год.

3.5 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размере принимается директором Центра в отношении конкретного работника с учетом решения Комиссии.

3.6 Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке устанавливается с учетом опыта и результативности практической и прикладной научной деятельности в интересах Центра, профессиональной квалификации в решении практических задач, уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.7 В случае невыполнения работником своих основных должностных обязанностей, либо работ помимо должностных обязанностей, установленный персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть снят с работника.

3.8 Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Центра приведены в пунктах 3.8.1; 3.8.2; 3.8.3; 3.8.4; 3.8.5 по категориям работников:

3.8.1 Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогических работников Центра

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	За освоение профессиональных эффективных современных методов работы	0,20
2.	За выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков	0,25
3.	За использование дополнительных ресурсов в развитии личности ребенка	0,50
4.	За осуществление новаторской деятельности в приоритетных социально-значимых направлениях работы Центра	0,25
5.	За сложность и ответственность ведения курсов с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с отклоняющимся развитием, девиантным поведением, подростками и взрослыми, находящимися в кризисном состоянии, а также в социально опасном положении	0,50
6.	За высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении сложных практических и прикладных научных задач	0,50
7.	За компетентную и ответственную работу по запросам административных органов и органов правопорядка	0,50
8.	За создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих способностей обучающихся	0,30
	ИТОГО	3,0

3.8.2 Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Центра, занимающих должности заведующих

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	За выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков	0,30
2.	За внедрение в практику эффективных и современных методов работы	0,30
3.	За высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении сложных практических задач	0,70
4.	За компетентную и ответственную работу по запросам административных и иных органов	0,70
5.	За профессионализм управленческого и организаторского труда, сопряженного с повышенными информационными и стрессовыми нагрузками	0,50
6.	За разработку/составление новых методических материалов и пособий	0,25

7.	За участие в приоритетных социально-значимых направлениях работы Центра	0,25
	ИТОГО	3,0

3.8.3 Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Центра, занимающих должности служащих

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	За выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков	0,80
2.	За участие в приоритетных социально-значимых направлениях работы Центра	0,25
3.	За работу, связанную с повышенными информационными и стрессовыми нагрузками	0,50
4.	За обучение работников учреждения навыкам использования программ как разработанных, так и приобретенных Центром	0,25
5.	За работу, связанную с материальной ответственностью	0,50
6.	За высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,20
7.	За проявление инициативы, стабильность профессиональных качеств (в т.ч. умение работать в форс-мажорных обстоятельствах)	0,50
	ИТОГО	3,0

3.8.4 Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников Центра, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	За выполнение работы повышенной значимости для Центра	1,5
2.	За оперативное выполнение поставленных задач по поручению администрации Центра	1,5
	ИТОГО	3,0

3.8.5 Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников здравоохранения Центра

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	За выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков	1,5
2.	За сложность и ответственность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с отклоняющимся развитием, девиантным поведением, а также находящимися в социально опасном положении	1,05
3	За высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении сложных практических и прикладных научных задач	0,45
	ИТОГО	3,0

4. Премии

4.1 В целях поощрения работников МБУ ЦППМСП за выполненную работу в течение месяца устанавливаются разовые выплаты к окладам, должностным окладам, ставкам пропорционально отработанному времени следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2 Премия устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки.

4.3 Премирование осуществляется на основании приказа директора Центра.

4.4 Премия по итогам работы за месяц выплачивается за общие результаты труда в установленный период с учетом эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение №1), в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в соответствии с Приложением №1 настоящего Положения, но не более 300%.

4.5 Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра.

Качество выполняемой работы определяется показателями эффективности деятельности работников Центра (Приложение №2). Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с Приложением №2 настоящего Положения, но не более 300%.

4.6 Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

4.6.1 за напряженность и интенсивность организаторской, аналитической и методической работы - 100%;

4.6.2 за отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг - 100%;

4.6.3 за непосредственное участие в реализации проектов Центра - 100%.

5. Порядок принятия настоящего Положения

5.1 Настоящее Положение обсуждается и принимается на Общем собрании трудового коллектива, утверждается директором с указанием даты введения.

5.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании изменения нормативно-правовых актов.

Показатели эффективности деятельности по итогам работы

Показатели	№ п/п	Критерии	Размер в %
1.1. Заместитель директора			
Профессиональная деятельность	1.1.1	- за эффективную и четкую организацию работы на основе мониторинга и анализа деятельности	90
	1.1.2	- за участие педагогов (программ педагогов) в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном и иных (региональном, всероссийском) уровнях	50
	1.1.3	- за координацию работы с отделениями Центра по систематическому комплектованию, качественному анализу и структуризации материалов для размещения на сайте Центра	90
	1.1.4	- за освоение, внедрение в работу и распространение новых профессиональных подходов и технологий, передового педагогического опыта (практика студентов, кураторство молодых специалистов)	50
	1.1.5	- за отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия	20
ИТОГО:			300
1.2. Заместитель директора, заведующий хозяйством			
Профессиональная деятельность	1.2.1	за своевременную подготовку технической документации: - часто - 30 - редко - 20 - иногда - 5	30
	1.2.2	за отсутствие аварийных ситуаций и принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий: - за отсутствие аварии - 50 - за своевременную ликвидацию аварии - 25	50
	1.2.3	за соответствие территории учреждения требованиям безопасности и нормам СП (теплового режима, освещенности учебных кабинетов, отсутствие грызунов, вредных насекомых): - соответствие – 50 - несоответствие - 0	50
	1.2.4	за обеспечение эстетического состояния территории и фасада здания (очистка от снега территории, крыши, подъездных путей, уборка мусора, надлежащее состояние ограждения): - обеспечение – 85 - не обеспечение - 0	85

	1.2.5	за исправность системы видеонаблюдения, АПС, тревожной сигнализации, прямой телефонной связи: - исправность – 85 - не исправность - 0	85
ИТОГО:			300
1.3. Заведующий отделом			
Профессиональная деятельность	1.3.1	за своевременную подготовку технической документации: - часто - 30 - редко - 20 - иногда - 5	30
	1.3.2	за отсутствие аварийных ситуаций и принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий: - за отсутствие аварии - 50 - за своевременную ликвидацию аварии - 25	50
	1.3.3	за соответствие территории учреждения требованиям безопасности и нормам СП (теплового режима, освещенности учебных кабинетов, отсутствие грызунов, вредных насекомых): - соответствие – 50 - несоответствие - 0	50
	1.3.4	за обеспечение эстетического состояния территории и фасада здания (очистка от снега территории, крыши, подъездных путей, уборка мусора, надлежащее состояние ограждения): - обеспечение – 85 - не обеспечение - 0	85
	1.3.5	за исправность системы видеонаблюдения, АПС, тревожной сигнализации, прямой телефонной связи: - исправность – 85 - не исправность - 0	85
ИТОГО:			300
1.4. Старший методист, методист			
Образовательная деятельность	1.4.1	за подготовку к проведению мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра: - часто - 100 - редко - 30 - иногда - 15	100
	1.4.2	за осуществление деятельности, обеспечивающей своевременное и оптимальное решение профессиональных задач: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15	50

	1.4.3	за качество профессиональных действий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с различными организациями: - часто - 100 - редко - 30 - иногда - 15	100
	1.4.4	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - да – 50 - нет - 0	50
ИТОГО:			300
1.5. Педагог дополнительного образования, концертмейстер			
Образовательная деятельность	1.5.1	за активную просветительскую и профилактическую работу с населением: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15	50
	1.5.2	за организацию участия и призовые места обучающихся в концертах, конкурсах, выставках, фестивалях и других мероприятиях муниципального, регионального, международного уровня: - часто - 120 - редко - 60 - иногда - 15	120
	1.5.3	за обобщение и распространение передового педагогического опыта; за публикацию в научных или педагогических изданиях (в том числе электронных СМИ), сайтах профессиональных сообществ; за разработку методических пособий, мастер-классов: - да – 30 - нет - 0	30
	1.5.4	за активную работу по разработке, внедрению и обновлению дополнительных образовательных программ по приоритетным направлениям деятельности Центра: - да - 50 - нет - 0	50
	1.5.5	за участие в инновационных социально-значимых проектах Центра, городских программах: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15	50
ИТОГО:			300
1.6. Педагог-организатор			

Образовательная деятельность	1.6.1	за активную просветительскую и профилактическую работу с населением: - часто - 70 - редко - 30 - иногда - 15	70
	1.6.2	за обобщение и внедрение в работу педагогического опыта: - да - 60 - нет - 0	60
	1.6.3	за участие педагогов в мероприятиях, направленных на повышение авторитета Центра: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15	50
	1.6.4	за использование технических средств, компьютерных технологий при оформлении мероприятий: - часто - 70 - редко - 35 - иногда - 15	70
	1.6.5	за активную работу по разработке, внедрению и обновлению программ по приоритетным направлениям деятельности Центра: - да - 50 - нет - 0	50
ИТОГО:			300
1.7. Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог			
Образовательная деятельность	1.7.1	за эффективную организацию работы с детьми и подростками особых категорий: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30	100
	1.7.2	за эффективную работу по запросам административных органов и органов правопорядка и внутри и межведомственного сотрудничества: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30	100
	1.7.3	за сохранность контингента 70-80%: - да - 50 - нет - 0	50
	1.7.4	за трансляцию профессионального опыта и практику со студентами: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15	50

			ИТОГО:	300
1.8. Документовед				
Профессиональная деятельность	1.8.1	за отсутствие жалоб и замечаний: - со стороны администрации Центра - 50 - со стороны сотрудников Центра - 30 - со стороны потребителей услуг - 15		50
	1.8.2	за актуальность и достоверность размещения информации на сайтах: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15		50
	1.8.3	за внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30		100
	1.8.4	за эффективную работу с информационными ресурсами Центра: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30		100
			ИТОГО:	300
1.9. Системный администратор				
Профессиональная деятельность	1.9.1	за эффективную работу информационных ресурсов Центра: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30		100
	1.9.2	за эффективную и четкую организацию работы, планирования, учета, мониторинга и анализа деятельности: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30		100
	1.9.3	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 60 - редко - 30 - иногда - 15		60
	1.9.4	за отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса: - да - 40 - нет - 0		40
			ИТОГО:	300
1.10. Инженер, специалист по охране труда				

Профессиональная деятельность	1.10.1	за составление отчетов для предоставления необходимых сведений в уполномоченные органы и организации: - часто - 70 - редко - 30 - иногда - 15	70
	1.10.2	за отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия: - да - 70 - нет - 0	70
	1.10.3	за своевременность проведения инструктажа по охране труда, организацию обучения сотрудников: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15	50
	1.10.4	за своевременную разработку мероприятий по предупреждению несчастных случаев: - часто - 75 - редко - 30 - иногда - 15	75
	1.10.5	за эффективное использование современных систем работы с информацией, документами: - часто - 35 - редко - 20 - иногда - 10	35
ИТОГО:			300
1.11. Специалист по кадрам			
Профессиональная деятельность	1.11.1	за эффективную работу с информационными, нормативно-правовыми документами: - часто - 65 - редко - 30 - иногда - 15	65
	1.11.2	за эффективную и четкую организацию работы, планирования, учета, мониторинга и анализа деятельности: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30	100
	1.11.3	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 20	50

	1.11.4	за отсутствие жалоб: - да - 0 - нет - 85	85
ИТОГО:			300
1.12. Экономист по труду			
Профессиональная деятельность	1.12.1	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 85 - редко - 40 - иногда - 15	85
	1.12.2	за эффективную и четкую организацию работы, планирования, учета, мониторинга и анализа деятельности: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30	100
	1.12.3	за отсутствие жалоб: - да - 0 - нет - 80	80
	1.12.4	за аналитическую работу по данным бухгалтерского учета: - часто - 35 - редко - 20 - иногда - 5	35
ИТОГО:			300
1.13. Специалист по закупкам			
Профессиональная деятельность	1.13.1	за систематизацию и обновление информации на сайте bus.gov, других информационных сайтах: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30	100
	1.13.2	за эффективную работу с информационными и нормативно-правовыми документами: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 20	100
	1.13.3	за своевременное составление и реализацию плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств: - часто - 100 - редко - 40 - иногда - 15	100

			ИТОГО:	300
1.14. Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
Профессиональная деятельность	1.14.1	за эффективную очистку от снега и льда тротуаров, посыпку их песком; покос травы, уборку листвы: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30		100
	1.14.2	за отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса: - да - 0 - нет - 50		50
	1.14.3	за своевременное и качественное исполнение заявок: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30		100
	1.14.4	за активное участие в общественных мероприятиях Центра (субботник, уборка, ремонт и т.д.) - да - 50 - нет - 0		50
			ИТОГО:	300
1.15. Уборщик служебных помещений, гардеробщик				
Профессиональная деятельность	1.15.1	за рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств: - да - 100 - нет - 0		100
	1.15.2	за своевременное и качественное исполнение заявок: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 15		100
	1.15.3	за сохранность оборудования, уборочного инвентаря и предметов длительного пользования: - да - 100 - нет - 0		100
			ИТОГО:	300
1.16. Врач - психиатр				
Профессиональная деятельность	1.16.1	за активную просветительскую работу с населением: - часто - 150 - редко - 50 - иногда - 20		150

	1.16.2	за эффективную организацию работы с детьми и подростками особых категорий: - часто - 150 - редко - 40 - иногда - 15	150
ИТОГО:			300

Показатели эффективности деятельности по качеству выполняемой работы

Показатели	№ п/п	Критерии	Размер в %
2.1. Заместитель директора			
Профессиональная деятельность	2.1.1	- за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении сложных задач	90
	2.1.2	- за осуществление новаторской деятельности в приоритетных социально-значимых направлениях работы, повышение имиджа и авторитета Центра	30
	2.1.3	- за компетентную и ответственную работу по запросам административных органов и органов правопорядка	90
	2.1.4	- за профессионализм управленческого и организаторского труда, сопряженного с повышенными информационными и стрессовыми нагрузками	50
	2.1.5	- за активную работу по развитию внутри- и межведомственного сотрудничества	40
ИТОГО:			300
2.2. Заведующий отделом			
Профессиональная деятельность	2.2.1	за эффективную и четкую организацию работы и планирования деятельности: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 20	100
	2.2.2	за эффективное внутри- и межведомственное взаимодействие: - часто - 100 - редко - 30 - иногда - 15	100
	2.2.3	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 70 - редко - 40 - иногда - 15	70
	2.2.4	за отсутствие жалоб: - да - 30 - нет - 0	30

2.3. Заведующий хозяйством			ИТОГО:	300
Профессиональная деятельность	2.3.1	за эффективную и четкую организацию работы и планирования деятельности: - часто - 50 - редко - 25 - иногда - 10		50
	2.3.2	за эффективное внутри- и межведомственное взаимодействие: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 30		100
	2.3.3	за работу по благоустройству территории и ремонту помещений Центра: - да - 50 - нет - 0		50
	2.3.4	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 70 - редко - 35 - иногда - 15		70
	2.3.5	за отсутствие жалоб: - да - 30 - нет - 0		30
			ИТОГО:	300
2.4. Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог				
Образовательная деятельность	2.4.1	за обеспечение комплексного подхода к разрешению сложных и проблемных ситуаций в развитии детей и подростков, и результативную работу по предупреждению детского неблагополучия: - часто - 60 - редко - 30 - иногда - 20		60
	2.4.2	за введение эффективных подходов, технологий, форм коррекционной, развивающей, профилактической и оздоровительной работы с детьми и подростками: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15		50
	2.4.3	за эффективную работу со специалистами общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования и субъектов профилактики: - часто - 65 - редко - 40 - иногда - 20		65

	2.4.4	за качественную аналитическую и методическую работу, своевременность и достоверность предоставления требуемой информации в вышестоящие органы: - да - 75 - нет - 0	75
	2.4.5	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 50 - редко - 25 - иногда - 10	50
ИТОГО:			300
2.5. Педагог дополнительного образования, концертмейстер			
Образовательная деятельность	2.5.1	за результативную, организационную работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации: - часто - 80 - редко - 40 - иногда - 15	80
	2.5.2	за работу по организации участия детей и подростков в массовых мероприятиях Центра: - часто - 70 - редко - 30 - иногда - 15	70
	2.5.3	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 20	100
	2.5.4	за эффективное внутри- и межведомственное взаимодействие: - часто - 50 - редко - 25 - иногда - 10	50
ИТОГО:			300
2.6. Педагог-организатор			
Образовательная деятельность	2.6.1	за результативную работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации: - часто-50 - редко-25 - иногда-10	50
	2.6.2	за введение эффективных подходов, технологий, форм, развивающей, профилактической работы с детьми и подростками: - часто-70 - редко-40 - иногда-30	70

	2.6.3	за эффективную работу со специалистами, общеобразовательными организациями, организациями дополнительного образования и межведомственное взаимодействие: - часто-50 - редко-30 - иногда-15	50
	2.6.4	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто-70 - редко-35 - иногда-20	70
	2.6.5	за высокий художественный уровень массовых мероприятий, использование дополнительных выразительных средств и форм: - часто-60 - редко-30 - иногда-15	60
	ИТОГО:		300
2.7. Старший методист, методист			
Образовательная деятельность	2.7.1	за качество методического обеспечения диагностико - аналитической деятельности Центра: - часто - 70 - редко - 30 - иногда - 15	70
	2.7.2	за продуктивное сопровождение участников профессиональных конкурсов: - часто - 90 - редко - 40 - иногда - 20	90
	2.7.3	за качественную и своевременную подготовку информационного и методического контента для участия Центра в массовых мероприятиях, акциях, проектах, грантах и т.п.: - часто - 90 - редко - 40 - иногда - 20	90
	2.7.4	за проведение работы по качественной подготовке документооборота образовательного процесса: - часто - 50 - редко - 25 - иногда - 10	50
	ИТОГО:		300
2.8. Специалист по кадрам			

Профессиональная деятельность	2.8.1	за составление отчетов для предоставления необходимых сведений в уполномоченные органы и организации: - часто - 130 - редко - 50 - иногда - 35	130
	2.8.2	за информирование и консультирование руководителя и его заместителей по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом: - часто - 85 - редко - 40 - иногда - 15	85
	2.8.3	за разработку и оформление документации по сотрудникам (учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной): - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 10	50
	2.8.4	за соблюдение нормативных требований к выполненной работе: - да - 35 - нет - 0	35
ИТОГО:			300
2.9. Документовед			
Профессиональная деятельность	2.9.1	за освоение, внедрение в работу и распространение новых профессиональных подходов и технологий: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 10	50
	2.9.2	за высокую эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности: - часто - 50 - редко - 25 - иногда - 15	50
	2.9.3	за эффективное внутри- и межведомственное взаимодействие: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 25	100
	2.9.4	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 25	100
ИТОГО:			300

2.10. Инженер, специалист по охране труда			
Профессиональная деятельность	2.10.1	за эффективную и четкую организацию работы, планирования, учета, мониторинга и анализа деятельности: - часто - 150 - редко - 50 - иногда - 25	150
	2.10.2	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 150 - редко - 40 - иногда - 15	150
ИТОГО:			300
2.11. Системный администратор			
Профессиональная деятельность	2.11.1	за статистическую обработку и анализ результатов массовых диагностических обследований: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 25	100
	2.11.2	за составление отчетов для предоставления необходимых сведений в уполномоченные органы и организации: - часто - 50 - редко - 30 - иногда - 15	50
	2.11.3	за отсутствие нарушений в соблюдении мер информационной безопасности: - да - 50 - нет - 0	50
	2.11.4	за своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверку технического состояния оборудования: - часто - 60 - редко - 30 - иногда - 10	60
	2.11.5	за информирование и консультирование сотрудников по вопросам работы с программными продуктами: - часто - 40 - редко - 20 - иногда - 10	40
ИТОГО:			300
2.12. Экономист по труду			

Профессиональная деятельность	2.12.1	за составление отчетов для предоставления необходимых сведений в уполномоченные органы и организации: - часто - 85 - редко - 40 - иногда - 25	85
	2.12.2	за соблюдение нормативных требований к выполненной работе: - да - 35 - нет - 0	35
	2.12.3	за разработку проектов внутренних локально-нормативных актов: - часто - 60 - редко - 30 - иногда - 15	60
	2.12.4	за своевременное составление и реализацию плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств: - часто - 120 - редко - 50 - иногда - 10	120
ИТОГО:			300
2.13. Специалист по закупкам			
Профессиональная деятельность	2.13.1	за отсутствие жалоб: - да - 100 - нет - 0	100
	2.13.2	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 25	100
	2.13.3	за эффективную и четкую организацию работы, планирования, учета, мониторинга и анализа деятельности: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 15	100
ИТОГО:			300
2.14. Гардеробщик, уборщик служебных помещений			
Профессиональная деятельность	2.14.1	за высокое качество работ по обеспечению чистоты и порядка в помещениях и на территории Центра: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 25	100

	2.14.2	за обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря: - да - 50 - нет - 0	50
	2.14.3	за отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, отсутствие случаев травматизма: - да - 50 - нет - 0	50
	2.14.4	за высокий уровень подготовки отделений к проведению мероприятий, проводимых на базе Центра: - да - 50 - нет - 0	50
	2.14.5	-за выполнение срочных работ не входящих в список должностной инструкции, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 50 - редко - 25 - иногда - 10	50
ИТОГО:			300
2.15. Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Профессиональная деятельность	2.15.1	за высокое качество работ по обеспечению чистоты и порядка в помещениях и на территории Центра: - да - 50 - нет - 0	50
	2.15.2	за обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря: - да - 50 - нет - 0	50
	2.15.3	за отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, отсутствие случаев травматизма: - да - 50 - нет - 0	50
	2.15.4	за высокий уровень подготовки отделений к проведению мероприятий, проводимых на базе Центра: - да - 50 - нет - 0	50

	2.15.5	за выполнение срочных работ не входящих в список должностной инструкции, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 100 - редко - 50 - иногда - 25	100
ИТОГО:			300
2.16. Врач-психиатр			
Профессиональная деятельность	2.16.1	за обеспечение комплексного подхода к разрешению сложных и проблемных ситуаций в развитии детей и подростков: - часто - 150 - редко - 80 - иногда - 35	150
	2.16.2	за выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - часто - 150 - редко - 60 - иногда-45	150
ИТОГО:			300