



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
МБУ ДО «Центр ППСС»
Т.В. Коваль

11 апреля 2025г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО «Центр ППСС»

О.В. Панферова

11 апреля 2025г.

«ПРИНЯТО»

на общем собрании работников
МБУ ДО «Центр ППСС»
протокол №02 от 11 апреля 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр психолого-педагогического и социального
сопровождения»**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановления 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 21.08.2024 №395 «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 21.08.2023 №397 «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 ДО «Центр ППСС» в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы МБУ ДО «Центр ППСС» 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 ДО «Центр ППСС» 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 ДО «Центр ППС» 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	0,25

	материалов и пособий	
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 ДО «Центр ППСС» 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 отделением 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, отделением			
Профессиональная деятельность	1.3.1	за результативное участие педагогов (программ педагогов) в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном и иных (региональном, всероссийском) уровнях: - часто - 50 - редко - 20 - иногда - 15	50
	1.3.2	за освоение, внедрение в работу и распространение новых профессиональных подходов и технологий, передового педагогического опыта (практика студентов, кураторство молодых специалистов): - часто - 50 - редко - 20 - иногда - 15	50
	1.3.3	за эффективную организацию работы с детьми и подростками особых категорий: - да - 100 - нет - 0	100
	1.3.4	за активную просветительскую работу с населением: - да - 50 - нет - 0	50
	1.3.5	за работу по разработке и внедрению программ по приоритетным направлениям деятельности Центра: - да - 50 - нет - 0	50
ИТОГО:			300
1.4. 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, музыкальный руководитель		
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-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
1.8. Документовед		ИТОГО:	300
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. Программист			
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			
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, посылку их песком; покос травы, уборку листьев: - 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
	1.16.2	за эффективную организацию работы с детьми и подростками особых категорий: - часто - 150 - редко - 40 - иногда - 15
	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, отделением			
Профессиональная деятельность	2.2.1	за эффективную и четкую организацию работы, планирования, учета, мониторинга и анализа 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, планирования, учета, мониторинга и анализа 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
2.4. Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог			ИТОГО: 300
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 подготовку материалов и организацию участия Центра в массовых мероприятиях, конференциях, конкурсах, психологических мастерских, семинарах, тренингах, проектах: - часто - 50 - редко - 25 - иногда - 10	50
	ИТОГО:		300
2.5. Педагог дополнительного образования, концертмейстер, музыкальный руководитель	2.5.1	за консультативную, 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, образовательными 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. Методист			
Образовательная деятельность	2.7.1	за качество методического обеспечения диагностики 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		
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 персонала: - 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		
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. Программист			
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
2.12. Экономист			ИТОГО: 300
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		
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		
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