

**Министерство образования и науки Хабаровского края**

**Краевое государственное автономное негосударственное  
образовательное учреждение**

**"Хабаровский центр развития психологии и детства "ПСИЛОГИЯ"**



**УТВЕРЖДАЮ**

Генеральный директор **Е.В. Кондрашина**  
(Приказ № ~~9~~ от «12» января 2026 г. )

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Краевого государственного автономного негосударственного образовательного  
учреждения "Хабаровский центр развития психологии и детства  
"ПСИЛОГИЯ"**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом №1 от 12.01.2026 г.  
Об утверждении  
Положения об оплате труда работников  
Краевого государственного автономного  
нетипового образовательного учреждения  
"Хабаровский центр развития психологии и детства  
"ПСИЛОГИЯ"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. N 262-пр.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения "Хабаровский центр развития психологии и детства "Псиология" (далее также – работники, соответственно) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждений из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении №1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующим

ющих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.9 настоящего раздела, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подразделом 2.10 настоящего раздела, критерии и порядок их установления, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 179-пр.

2.1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.1.8. Особенности оплаты труда работников, работающих по совместительству

2.1.8.1. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

2.1.8.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие доплаты:

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе,

классе);

молодому специалисту.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательного учреждения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательном учреждении высшего образования или профессиональной образовательного учреждения совмещали получение образования с работой в образовательном учреждении и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Срок действия статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы;

обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения (не более трех лет);

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

заключения трудового договора с учреждением, осуществляющей образовательную деятельность, в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с учреждением, осуществляющей образовательную деятельность;

Доплаты начисляются пропорционально, с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. Работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливается доплата за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе,

классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. По группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие доплаты:

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (руководящие работники, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);

за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в подразделах 2.2–2.4, 2.6–8 настоящего раздела)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. По группе должностей служащих устанавливаются следующие доплаты:

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельном учреждении.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общетраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении №3 к настоящему Примерному положению.

2.6.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается доплата за специфику работы в отдельном учреждении.

2.7. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

2.7.1. Должности медицинских и фармацевтических работников вклю-

чены в ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2.7.2. Медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются следующие доплаты:

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельном учреждении.

2.8. Условия оплаты труда руководителя учреждений и его заместителей, главного бухгалтера определяется настоящим Положением.

2.8.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

2.8.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством образования и науки Хабаровского края.

2.8.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.5. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с подразделом 2.9 настоящего раздела.

2.8.6. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждений к должностному окладу устанавливается выплата за наличие:

государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия видам деятельности учреждения, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования" – со дня вступления в силу правового акта о награждении, но не ранее дня назначения на указанные должности;

ученого звания – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче аттестата о присвоении ученого звания доцента или профессора, но не ранее дня назначения на указанные должности;

ученой степени – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук или о присуждении ученой степени доктора наук, но не ранее дня назначения на указанные должности.

Размеры доплат к должностному окладу, указанных в настоящем пункте, приведены в Приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

Доплата, предусмотренная абзацем вторым настоящего пункта, устанавливается вне зависимости от количества имеющихся наград и почетных званий

2.8.7. Министерство образования и науки Хабаровского края устанавливает руководителям подведомственных учреждений выплаты стимулирующего характера.

Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются министерством, по результатам достижения утвержденных показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению министерства может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством в кратности от 1 до 4.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр, работни-

кам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, – заведование кабинетом, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист"), и т.д.);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр.

2.9.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

2.9.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам учреждений и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной

оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.9.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

процентные надбавки за стаж работы в учреждении, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.9.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9.7. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться настоящим Положением или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.9.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9.10. Надбавка за специфику работы устанавливается работникам, непосредственно осуществляющим оказание услуг(приемов)детям с ограниченными возможностями здоровья ,в целях компенсации повышенной сложности и специфики выполняемой работы.

Надбавка за специфику выплачивается 100 % от установленной учредителем суммы у сотрудников отдела коррекционно-развивающей логопедической и медицинской помощи и сотрудников отдела "Центральная психолого-медико-педагогическая комиссия Хабаровского края".

Надбавка за специфику у сотрудников других отделов выплачивается пропорционально доле оказанных услуг(приемов)детям с ограниченными возможностями здоровья в расчетный период.

Базовый размер надбавки за специфику работы установлен учредителем (Приложение 4 ) и применяется при расчете надбавки в полном объеме при условии, что 100 процентов оказываемых услуг приходится на детей с ограниченными возможностями здоровья, при оказании услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в объеме менее 100 процентов, размер надбавки определяется пропорционально фактической доле таких услуг.

Доля услуг, оказанных детям коррекционного контингента, определяется как отношение количества фактически оказанных услуг указанной категории детей к общему количеству оказанных услуг за расчетный период(месяц).Начальник структурного подразделения ежемесячно не позднее 25 числа каждого месяца, направляет в кадровую службу служебную записку,

содержащую общее количество оказанных услуг за расчетный период ;количество услуг оказанных детям с ограниченными возможностями здоровья; расчет доли коррекционных приемов; перечень работников участвующих в оказании указанных услуг. Кадровая служба на основании служебной записки начальника отдела готовит приказ руководителя об установлении надбавки за специфику работы конкретного работника за соответствующий период. Служебная записка после издания приказа уничтожается.

Размер надбавки не может превышать базовый размер надбавки ,установленный учредителем.

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам центра.

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Центра, к высокой результативности и качеству труда.

2.10.2. В Центре устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», получение награды;

выплаты за качество выполняемых работ;

за работу в сельской местности;

надбавка за выслугу лет;

выплаты за классность водителям;

премиальные выплаты по итогам работы;

молодому специалисту;

2.9. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист", устанавливается доплата в следующих размерах:

"педагог-наставник" – 4 144 рубля;

"педагог-методист" – 2 636 рублей

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный» получение награды приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

при присвоении награды – со дня вступления в силу правового акта о награждении;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени,

ученого звания, звания «заслуженный», «народный», получение награды начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Размер доплаты молодому специалисту устанавливается в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников:

- 1 квалификационный уровень – 4 059 рублей;
- 2 квалификационный уровень – 4 282 рубля;
- 3 квалификационный уровень – 4 613 рублей;
- 4 квалификационный уровень – 4 835 рублей.

Доплата начисляется пропорционально установленной нагрузке.

Размер выплаты к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25 процентов.

2.10.3. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников с учетом представлений о проделанной работе непосредственного руководителя структурного подразделения.

Выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем должностей, относимых к административному, педагогическому, медицинскому, вспомогательному и обслуживающему персоналу в соответствии с Приложением № 2 настоящего положения.

Размер выплат определяется в соответствии с Приложением № 7 с учетом достигнутых значений, показателей оценки качества выполняемых работ, устанавливается работникам по решению соответствующей комиссии организации и утверждается приказом руководителя.

2.10.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10.5. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается Комиссия по оценке эффективности деятельности и распределению стимулирующих и премиальных выплат (далее – Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.10.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.10.7. Размер стимулирующих выплат устанавливается один раз в месяц по результатам оценки эффективности деятельности за предыдущий отчетный период в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время по критериям и правилам, указанным в Приложении № 7, 8.

2.10.8. Вновь принятым сотрудникам выплаты стимулирующего характера устанавливается не менее 10 % на срок не менее трех месяцев.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.10.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

2.11. Другие вопросы оплаты труда

2.11.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (професий рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

2.11.2. Министерство образования и науки Хабаровского края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.11.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

2.11.3.1. Выплата материальной помощи работникам (кроме совместителей) производится в пределах средств фонда оплаты труда в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

2.11.3.2. Выплата материальной помощи к отпуску производится один раз в год в размере не более чем один должностной оклад.

2.11.3.3. Решение о выплате материально помощи принимается руководителем учреждения на основании заявления работника. После согласования с руководителем издается соответствующий приказ.

2.11.3.4. Если в течение года работник не воспользовался правом получения материальной помощи, материальная помощь может быть выплачена в конце календарного года по заявлению работника, за период работы работника в учреждении, при наличии финансирования по данной статье.

2.11.3.5. В период работы работника включаются периоды ежегодного оплачиваемого отпуска, учебного отпуска, служебных командировок, период временной нетрудоспособности.

2.11.3.6. Если при увольнении уже использовано право на получение материальной помощи производится перерасчет материальной помощи из расчета периода работы работника в учреждении.

2.11.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.5. Ведомости на оплату труда формируются в программе 1:С Заработная плата расчет заработной платы, подписываются генеральный директором и главным бухгалтером.

2.12. Оплата труда за реализацию грантов.

2.12.1. Бухгалтеру проекта производить выплату заработной платы фиксированной суммой в рублях, установленной на заседании Комиссии по оценки эффективности деятельности и распределению стимулирующих и премиальных выплат специалистам проекта, согласно представлениям начальника службы с учетом количества, качества, оказанных услуг, согласно критериям положения об оплате труда для установления стимулирующих выплат для административного, педагогического и вспомогательного персонала, с даты подписания Соглашения, заключенного между Краевым государственным автономным нетиповым образовательным учреждением «Хабаровский центр развития психологии и детства «Психология» и Министерством Просвещения Российской Федерации. Решение комиссии об установлении размера выплат определяется по представлению начальника службы путем голосования и оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ. Представление уничтожается после подписания протокола.

2.12.2. Оплата труда администратору за координирование клиентов и диспетчерское консультирование – оказание Услуги информационного характера по вопросу получения психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям (законным представителям) детей производится фиксированной суммой по представлению начальника службы.

2.12.3. Оплата труда начальнику службы и бухгалтеру производится один раз в квартал, по приказу директора фиксированной суммой, установленной членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.13. Премирование

2.13.1. Премии работникам (за исключением внешних и внутренних совместителей) выплачиваются в целях поощрения за высокое качество выполненных работ (оказанных услуг), добросовестный труд и вклад в реализацию государственного задания и уставной деятельности учреждения.

2.13.2. Премия за качество выполненных работ (оказанных услуг) выплачивается за профессиональное, своевременное и результативное выполнение трудовых функций, обеспечившее достижение значимых результатов психолого-педагогического, медико-социального сопровождения, отсутствие обоснованных жалоб и соблюдение требований законодательства и локальных нормативных актов организации.

2.13.3. Премия за качество выполненных работ, не является гарантированной и выплачивается сверх стимулирующей части заработной платы.

2.13.4. Премия сотрудникам выплачивается по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также разово за высокую результативность при исполнении услуг (работ) по результатам качества исполнения государственного задания, отдельных видов работ и проведение или участие в мероприятиях.

2.13.5. Право на получение премии имеют работники, фактически отработавшие период, либо его часть, за который выплачивается премия. Месяц считается отработанным полностью, если работник отработал более половины рабочего времени в данном месяце. В фактически отработанное время включаются периоды фактического исполнения обязанностей и время нахождения в служебных командировках. Из фактически отработанного периода исключаются периоды временной нетрудоспособности, все виды отпусков и иные периоды освобождения от работы, в течении которых работник не исполнял трудовых обязанностей. Работникам, принятым на работу, либо уволенным в течении отчетного периода, премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени, с учетом качества и эффективности по представлению руководителя структурного подразделения.

2.13.6. Размер премии определяется по представлению руководителя подразделения, по решению Комиссии, после оформления и подписания протокола, представления, после рассмотрения комиссией уничтожаются, далее оформляется приказ директора, издаваемый по результатам оценки качества выполненных работ, либо в связи с праздничными и памяtnыми датами.

2.13.7. Размер премиальных выплат, предложенный руководителем подразделения, может быть снижен, по решению комиссии по стимулирующим выплатам, за упущения и нарушения в работе. Перечень упущений и нарушений, позволяющих снижать размер премии приведен в Приложении № 9.

2.13.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в количестве окладов, фиксированной суммой, в процентах от оклада. На выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

2.13.9. Разовые премии к праздничным и памятным датам выплачиваются в целях поощрения добросовестного труда, поддержания мотивации работников и формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Поощрительные выплаты разового характера к профессиональным датам, праздникам, выполнение ответственных заданий устанавливаются в количестве окладов, фиксированной суммой, при предоставлении подтверждающих событию документов.

2.13.10. Разовая премия к праздничным и памятным датам не связана с показателями эффективности деятельности, не является обязательной либо гарантированной.

2.13.11. Разовые премии могут выплачиваться, в том числе, к следующим датам: Новый год, День защитника отечества, Международный женский день, День учителя, профессиональные праздники, юбилейные даты организации, а также иные праздничные и памятные даты.

2.13.12. Все виды премий, указанные в Положении, входят в расчет среднего заработка за указанный период.

2.13.13. Премии работникам осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и при наличии финансовых средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипо-

вого образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

Приказ от 12.01.2026 г. № 1

### РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ

(минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	11504
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	11873
1.2.2.	2 квалификационный уровень	12640
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	14495
1.3.2.	2 квалификационный уровень	15290
1.3.3.	3 квалификационный уровень	16474
1.3.4.	4 квалификационный уровень	17267
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	17547
1.4.2.	2 квалификационный уровень	18683
1.4.3.	3 квалификационный уровень	20639
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	17547
2.1.2.	2 квалификационный уровень	18683

1	2	3
2.1.3.	3 квалификационный уровень	20639
2.1.4.	4 квалификационный уровень	21244
2.1.5.	5 квалификационный уровень	21951
2.1.6.	6 квалификационный уровень	22737
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	13322
2.2.2.	2 квалификационный уровень	14100
2.2.3.	3 квалификационный уровень	15252
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	10609
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	12107
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	13634
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	15904
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
4.1.1.	1 квалификационный уровень	7780
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
4.2.1.	2 квалификационный уровень	8874
4.2.2.	3 квалификационный уровень	9792
4.2.3.	4 квалификационный уровень	10099
4.2.4.	5 квалификационный уровень	10404
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
4.3.1.	2 квалификационный уровень	23346
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием"	
4.4.1.	1 квалификационный уровень	26059
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	

1	2	3
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
5.1.1.	1 квалификационный уровень	7805
5.1.2.	2 квалификационный уровень	8494
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
5.2.1.	1 квалификационный уровень	10102
5.2.2.	2 квалификационный уровень	11114
5.2.3.	3 квалификационный уровень	12119
5.2.4.	4 квалификационный уровень	12456
5.2.5.	5 квалификационный уровень	12789
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5.3.1.	1 квалификационный уровень	13617
5.3.2.	2 квалификационный уровень	13754
5.3.3.	3 квалификационный уровень	14137
5.3.4.	4 квалификационный уровень	14516
5.3.5.	5 квалификационный уровень	15967
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
5.4.1.	1 квалификационный уровень	17547
5.4.2.	2 квалификационный уровень	18683
5.4.3.	3 квалификационный уровень	20639
6.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
6.1.1.	1 квалификационный уровень	8438
6.1.2.	2 квалификационный уровень	9310
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
6.2.1.	1 квалификационный уровень	9512
6.2.2.	2 квалификационный уровень	10930
6.2.3.	3 квалификационный уровень	11947
6.2.4.	4 квалификационный уровень	15719
7.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н	
7.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
7.1.1.	1 квалификационный уровень	10177
7.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинемато-	

1	2	3
	графии второго уровня"	
7.2.1.	1 квалификационный уровень	11005
7.2.2.	2 квалификационный уровень	11616
7.2.3.	3 квалификационный уровень	12202
7.2.4.	4 квалификационный уровень	13164
8.	Работники краевых государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе	
8.1.	Ассистент (помощник)	11504
8.2.	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	17267

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

Приказ от 12.01.2026 г. № 1

Перечень должностей, относимых к административному, педагогическому, медицинскому, вспомогательному и обслуживающему персоналу  
КГАНОУ "ПСИЛОГИЯ"

Административный персонал

1. Генеральный директор
2. Главный бухгалтер
3. Первый заместитель генерального директора
4. Заместитель генерального директора по образовательной деятельности
5. Заместитель генерального директора по психолого-педагогической деятельности
6. Заместитель генерального директора по работе с детьми инвалидами и ОВЗ
7. Заместитель генерального директора по медицинской деятельности
8. Заместитель генерального директора по АХЧ

Педагогический персонал

1. Педагог-психолог
2. Учитель-логопед
3. Учитель-дефектолог
4. Методист
5. Начальник отдела
6. Педагог дополнительного образования
7. Руководитель лаборатории
8. Социальный педагог

Медицинский персонал

1. Руководитель
2. Врач-психиатр
3. Врач-психотерапевт

## 4. Врач невролог

## Вспомогательный персонал

1. Юрисконсульт
2. Заместитель главного бухгалтера
3. Ведущий специалист по кадрам
4. Бухгалтер
5. Экономист
6. Агент по закупкам
7. Секретарь-руководителя
8. Начальник отдела
9. Управляющий в сфере государственных закупок
10. Управляющий по организационным вопросам
11. Старший администратор
12. Специалист по охране труда
13. Администратор
14. Системный администратор
15. Техник-программист
16. Техник-редактор
17. Специалист по защите информации
18. Аналитик

## Обслуживающий персонал

1. Начальник отдела
2. Водитель автомобиля
3. Уборщик служебных помещений
4. Слесарь-электрик
5. Слесарь-сантехник
6. Дворник
7. Гардеробщик
8. Сторож

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

Приказ от 12.01.2026 г. № 1

Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, а также доплаты работникам, занятым на работах с отклонениями от нормальных условий труда

Доплаты работникам, занятым на работах  
с отклонениями от нормальных условий труда

Наименование доплат	Размер доплаты (в % к должностному окладу, тарифной ставке)
За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).	35
За работу с тяжелыми и вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях).	4
За особые условия работы:	
За работу в выходные и праздничные дни:	
-работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам;	Не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки
-работникам, получающим месячный оклад:	
Если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;	В размере не менее одинарной дневной или часовой

	части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада
Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	В размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	
За работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени.	За первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие в двойном

Доплата за работу, не входящую  
в круг прямых должностных обязанностей

Наименование доплат	Максимальный размер доплаты и надбавки (в % к окладу, тарифной ставке)
За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за исполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	50  (по соглашению сторон от оклада замещаемой должности) или фиксированной

	суммой)

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

Приказ от 12.01.2026 г. № 1

**РАЗМЕРЫ**

доплат за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения

1	2	3
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:  педагогическим работникам в соответствии с ПКГ <sup>1</sup> :	
	1 квалификационный уровень	2 320
	2 квалификационный уровень	2 447
	3 квалификационный уровень	2 636
	4 квалификационный уровень	2 763
	другим работникам *	2 072
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	2 763
4.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	4 144 "

Непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

\*\*Непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

Приказ от 12.01.2026 г. № 1

## РАЗМЕРЫ

доплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение наград, в рублях

Показатели квалификации	Педагогические работники в соответствии с ПКГ				Руководители, заместители руководителей	Руководители структурных подразделений
	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень		
Высшая квалификационная категория	8 697	9 174	9 885	10 360	-	1 854
Первая квалификационная категория	1 740	1 835	1 977	2 072	-	-
Наличие ученой степени кандидата наук	1 160	1 224	1 318	1 382	3 000	3 000
Наличие ученой степени доктора наук	2 320	2 447	2 636	2 763	7 000	7 000
Наличие ученого звания "доцент"	1 160	1 224	1 318	1 382	3 000	3 000
Наличие ученого звания "профессор"	2 320	2 447	2 636	2 763	7 000	7 000

Получение наград, соответствующих у руководителей работников профилю организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности	1 160	1 224	1 318	1 382	4 000	4 000
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

## ПРИЛОЖЕНИЕ №6

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

Приказ от 12.01.2026 г. № 1

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

## 1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам учреждения, производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1) руководителям учреждения размеры надбавки устанавливаются в соответствии с приложениями № 10, 11 к настоящему Положению, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается в размере на 10 – 30 процентов ниже от размера надбавки руководителя (в абсолютном выражении)";

2) педагогическим работникам (кроме учителей 1 – 4 классов) и другим работникам размеры надбавки устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению;

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета.

## 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

1) время работы в:

дошкольных образовательных организациях;

общеобразовательных организациях;

профессиональных образовательных организациях;

образовательных организациях высшего образования;

организациях дополнительного образования;

организациях дополнительного профессионального образования;  
краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";

краевом государственном автономном нетиповом образовательном учреждении "Хабаровский центр развития психологии и детства "Психология";

краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";

краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования".

краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и пост интернатному сопровождению";

краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Специальное учебно-воспитательное учреждение "Хабаровский краевой центр педагогической реабилитации;

министерстве образования и науки Хабаровского края;

органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

централизованных бухгалтериях городских округов, муниципальных округов и муниципальных районов;

2) время обучения работников организаций в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;

3) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

4) руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), – иные периоды работы, опыт и знания, по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения;

5) для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка выплачивается на основе отнесения занимаемой должности работника к ПКГ и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.4. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ №7

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

Приказ от 12.01.2026 г. № 1

## Критерии для установления стимулирующих выплат

## Административный персонал

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Уровень выполнения	Размер выплаты при достижении результата, % к должностному окладу
1	Разработка, а также координация и контроль реализации регионального плана по развитию системы психолого-педагогической помощи в сфере общего образования и среднего профессионального образования в Хабаровском крае	наличие	До 40
2	Участие в мероприятиях - Краевых; - Внутренних; - Региональных, всероссийских.	наличие	До 40
3	Координация выполнения ключевых инициатив и внедрения инновационных решений КГАНОУ «Психология», разработка и контроль выполнения программы развития учреждения	наличие	До 40
4	Выполнение объемных показателей государственных услуг, утвержденных в государственном задании	От 70 до 100 %	До 40
5	Своевременность предоставления документов, информации, отчетов и прочей запрашиваемой информации	Без нарушения сроков	До 40

6	Использование бюджетных ассигнований, выделяемых на выполнение государственного задания, более 98% от предусмотренных на отчетный период	наличие	До 40
7	Своевременное решение вопросов по обеспечению функционирования учреждения	наличие	До 40
8	За отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	наличие	До 40
9	Работа по привлечению внебюджетных средств	наличие	До 40
10	Качественная и эффективная работа по сохранению материально-технической базы	наличие	До 40
11	Применение в работе современных методов учреждения труда, эксплуатации программ государственного учреждения	наличие	До 40
12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	наличие	До 40
13	За своевременность вносимых предложений по совершенствованию работы центра, отдела	наличие	До 40
14	Высокое качество разработки и оформления локальных нормативных актов, договоров, пособий, программ и т.д.	наличие	До 40
15	За качественную и своевременную подготовку проектов, приказов, писем, распоряжений т.д.	наличие	До 40
16	За организацию качественной и стабильной работы структурного подразделения	наличие	До 40
17	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и	наличие	До 40

	имидж учреждения за привлечение СМИ к освещению позитивных достижений		
18	За реализацию платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящей доход	наличие	До 40
19	За повышение профессионального мастерства через различные формы обучения (второе высшее образование, переподготовка, курсы повышения квалификации)	наличие	До 40
20	За получение работником (или при его участии) наград (дипломов) различного уровня	наличие	До 40
21	За качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой дисциплины	наличие	До 40
22	За проведение генеральных уборок	наличие	До 40
23	За результативное представление интересов учреждения в судебных и иных инстанциях	наличие	До 40
24	За обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	наличие	До 40
25	Качественная организация работы по осуществлению контроля над сроками исполнения документов	наличие	До 40
26	За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологий для проведения экономических расчетов	наличие	До 40
27	Соответствие локально-нормативных актов специфики учреждения в соответствии с изменениями в действующем законодательстве	наличие	До 40
28	Качественная и эффективная разработка и реализация ежемесячного плана контроля деятельности	наличие	До 40
29	Обеспечение оказания психолого-педагогической помощи участникам специальной военной операции, ветеранам боевых действий, их детям, род-	наличие	До 40

	ственным и близким		
30	Выполнение бюджета	наличие	До 40
31	Координация процессов разработки и реализации на территории края системообразующих условий (порядков взаимодействия, комплексов мер, алгоритмов и протоколов реагирования и др.) профилактики суицидального поведения обучающихся	наличие	До 40
32	Разработка и реализация годового плана работы	наличие	До 40
33	Качественная организация работы по проведению корпоративных мероприятий	наличие	До 40
34	Сопровождение деятельности главного внештатного педагога-психолога в системе образования Хабаровского края – контроль отработки сигналов о суицидальном поведении несовершеннолетних в сети Интернет и др.	наличие	До 40
35	О и проведение медицинских осмотров специалистов	наличие	До 40
36	Подготовка наградных материалов на специалистов	наличие	До 40

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работнику при наличии фонда оплаты труда.

#### Педагогический персонал

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Уровень выполнения	Размер выплаты при достижении результата, % к должностному окладу
1.	Количество разработанных рекламных буклетов / листовок о платном мероприятии Центра	От 1 до 5	До 10
		От 6 до 10	До 20
		От 11 до 15	До 30
		более 15	До 40
2.	Количество проведенных платных групповых занятий	От 1 до 3	До 10
		От 4 до 5	До 20
		Более 6	До 40
3.	Выполнение государственного задания	70%	До 10
		80%	До 20

		90%	До 30
		100%	До 40
4.	Своевременность предоставления документов, информации, отчетов и прочей запрашиваемой информации	Без нарушения сроков	До 40
5.	Количество проведенных платных консультаций	От 1 до 3	До 10
		От 4 до 7	До 20
		От 8 до 10	До 30
		более 10	До 40
6.	Участие в проектной деятельности центра	От 1 до 2	До 20
		Более 2	До 40
7.	Проведение платных диагностик	От 1 до 5	До 20
		Более 5	До 40
8.	Проведение методических объединений в нестандартной форме (мастер453-класс, тренинг и т.п.)	От 1 до 3	До 20
		Более 3	До 40
9.	Выступления информационно-просветительского характера перед родительской общественностью	От 1 до 4	До 20
		более 4	До 40
10.	Проведение разовых мероприятий, приносящих доход, направленных на реализацию платных услуг	Наличие	До 40
11.	Разработка методических рекомендаций к проектам	От 1 до 2	До 5
		От 3 до 4	До 10
		От 5 до 6	До 20
		Более 7	До 40
12.	Внедрение автоматизированных систем оказания психолого-медико-социальной помощи	Наличие	До 40
13.	Оперативное и своевременное решение поставленных задач, распоряжений, приказов	Наличие	До 40
14.	Публикация научно-методических материалов, статей, публичные выступления в средствах массовой информации	От 1 до 3	До 5
		От 4 до 6	До 10
		От 7 до 9	До 20
		Более 9	До 40
15.	Участие в получении грантов (подготовка необходимой доку-	От 1 до 3	До 20
		Более 3	До 40

	ментации и реализация)		
16.	Участие сотрудника в краевых, региональных и всероссийских мероприятиях	От 1 до 3	До 20
		Более 3	До 40
17.	Развитие педагогического мастерства. Результативное представление педагогического опыта	Наличие	До 40
18.	Сопровождение педагогической практики, стажировки студентов	Наличие	До 40
19.	Качественное исполнение срочных и ответственных работ	Наличие	До 40
20.	Повышение профессионального мастерства через различные формы обучения (второе высшее образование, переподготовка, курсы повышения квалификации)	Наличие	До 40
21.	Участие в разработке методических, информационных материалов, диагностических материалов и иной документации Центра	От 1 до 3	До 5
		От 4 до 6	До 15
		Более 6	До 40
22.	За работу с детьми из социально неблагополучных семей	От 1 до 5	До 20
		Более 5	До 40
23.	Проведение кризисных экстренных консультаций	От 1 до 3	До 10
		От 4 до 6	До 20
		Более 6	До 40
24.	Написание рекламных статей по вопросам психологии	От 1 до 2	До 10
		От 3 до 5	До 15
		Более 5	До 40
25.	Применение в работе современных методов психолого-педагогической помощи	Наличие	До 40
26.	Качественное проведение и написание экспертиз	Наличие	До 40
27.	Качественное проведение и написание психологических исследований	Наличие	До 40

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работнику при наличии фонда оплаты труда.

#### Медицинский персонал

№	Показатели и критерии оценки	Уровень выпол-	Размер выплаты при достижении
---	------------------------------	----------------	-------------------------------

	эффективности деятельности	нения	результата, % к должност- ному окладу
1.	Своевременность предоставления документов, информации, отчетов и прочей запрашиваемой информации	Без нарушения сроков	До 40
2.	Работа по привлечению внебюджетных средств	Наличие	До 40
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Наличие	До 40
4.	Своевременность вносимых предложений по совершенствованию работы центра	Наличие	До 40
5.	Повышение профессионального мастерства через различные формы обучения (второе высшее образование, переподготовка, курсы повышения квалификации)	Наличие	До 40
6.	Получение работником (или при его участии) наград (дипломов) различного уровня	Наличие	До 40
7.	Качественное обслуживание, выполнение трудовой дисциплины	Наличие	До 40
8.	Качественное проведение профилактических, лечебных, санитарно-гигиенических мероприятий	Наличие	До 40
9.	Качественная разработка и реализация ежемесячного плана контроля деятельности	Наличие	До 40
10.	Качественное соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации, медицинских карт	Наличие	До 40
11.	Качественное соблюдение правил хранения, сроков годности использования, медицинского инвентаря	Наличие	До 40
12.	Реализация федеральных базовых и стажировочных площадок	Наличие	До 40
13.	Проведение платных консультаций	3	До 20
		5	До 30

		Более 5	До 40
14.	Проведение платных групповых занятий	2	До 20
		4	До 30
		Более 4	До 40
15.	Проведение разовых мероприятий, приносящих доход, направленных на реализацию платных услуг (работ)	Наличие	До 40
16.	Участие в работе врачебной комиссии	Наличие	До 40

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работнику при наличии фонда оплаты труда.

#### Вспомогательный персонал

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Уровень выполнения	Размер выплаты при достижении результата, % к должностному окладу
1	Обеспечение кассовой и финансовой дисциплины	наличие	До 50
2	Отсутствие нарушений законодательства РФ и Хабаровского края в сфере трудового законодательства	отсутствие	До 50
3	Своевременность предоставления документов, информации, отчетов и прочей запрашиваемой информации	Наличие	До 50
4	Использование бюджетных ассигнований, выделяемых на выполнение государственного задания, более 98% от предусмотренных на отчетный период	Наличие	До 50
5	За отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	Наличие	До 50
6	Работа по привлечению внебюджетных средств	Наличие	До 50

7	Применение в работе современных методов учреждения труда	Наличие	До 50
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Наличие	До 50
9	За своевременность вносимых предложений по совершенствованию работы центра	Наличие	До 50
10	Высокое качество разработки и оформления локальных нормативных актов, договоров	Наличие	До 50
11	За качественную и своевременную подготовку проектов, приказов, писем, распоряжений т.д.	Наличие	До 50
12	За повышение профессионального мастерства через различные формы обучения (второе высшее образование, переподготовка, курсы повышения квалификации)	Наличие	До 50
13	За получение работником (или при его участии) наград (дипломов) различного уровня	Наличие	До 50
14	За качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Наличие	До 50
15	За обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	Наличие	До 50
16	Отсутствие нарушений норм бухгалтерского законодательства	Наличие	До 50
17	Эффективная организация бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности	Наличие	До 50
18	Качественная работа по комплектованию учреждения кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации	Наличие	До 50
19	Качественное осуществление работы по подбору, отбору и рас-	Наличие	До 50

	становке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств		
20	Соответствие локально-нормативных актов специфики учреждения в соответствии с изменениями в действующем законодательстве	Наличие	До 50
21	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов. Своевременный контроль за исполнением приказов, распоряжение. Соблюдение сроков исполнения.	Наличие	До 50
22	Создание и ведение банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования	Наличие	До 50
23	Качественное оформление личных дел сотрудников	Наличие	До 50
24	Своевременная отправка почтовой корреспонденции	Наличие	До 50
25	Ведение работы по систематизированному учету и хранению нормативных актов	Наличие	До 50
26	Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения	Наличие	До 50
27	Успешное урегулирование в досудебном порядке претензий контрагентов, переговоров с правоохранительными органами; уменьшение суммы, истребуемых с учреждения в судебном порядке	Наличие	До 50
28	Ведение документации по обработке персональных данных	Наличие	До 50
29	Качественная работа по контролю, учету оборудования и проведение его инвентаризации	Наличие	До 50
30	Качественное и своевременное	Наличие	До 50

	предоставление отчетности, информации в отделы военкоматов		
31	Соблюдение качества выполняемой работы в части предоставления различных видов отчетности и информации по запросам учредителя и иных служб	Наличие	До 50
32	За работу в комиссии по закупкам	Наличие	До 25
33	За результативное представление интересов учреждения в судебных и иных инстанциях	Наличие	До 50
34	Качественный контроль над правильной эксплуатацией оборудования и других основных средств	Наличие	До 50
35	Качественное и своевременное проведение дератизации и дезинсекции	Наличие	До 50
36	Содержание технических средств охраны и пожаротушения в соответствии с техническими требованиями	Наличие	До 50
37	Качественная организация учений, тренировок по ГО и при возможных ЧС	Наличие	До 50
38	Оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и др.	Наличие	До 50
39	Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения	Наличие	До 50
40	Обеспечение сохранности вверенного оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное устранение мелких неисправностей	Наличие	До 50
41	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, за привлечение СМИ к освещению позитивных достижений	Наличие	До 50
42	Проведение генеральных уборок	наличие	До 50
43	Отсутствие неисполненных	Наличие	До 50

	предписаний госпожнадзора и гостехнадзора, Роспотребнадзора, иных контрольных органов		
44	Качественное проектирование, участие, сопровождение и проведение мероприятий	Наличие	До 50
45	Качественная работа по контролю систем жизнеобеспечения	Наличие	До 50
46	Качественная работа по установке операционной системы и прочего программного обеспечения	Наличие	До 50
47	Качественная работа в системе электронного документооборота Правительства Хабаровского края	Наличие	До 50
48	Качественная организация по уборке помещений, благоустройству территории Центра	Наличие	До 50
49	Качественная работа по размещению информации на сайте, в сети Интернет	Наличие	До 50
50	Отсутствие травматизма, связанного с нарушением техники безопасности	Наличие	До 50
51	Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности Центра	Наличие	До 50
52	Качественное выполнение мероприятий по основам безопасности жизнедеятельности	Наличие	До 50
53	Участие в благоустройстве территории Центра	Наличие	До 50
54	Своевременная отправка почтовой корреспонденции	Наличие	До 50
55	Качественная работа по приему, хранению, отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря	Наличие	До 50

56	Качественная работа по оформлению структуры сайта и его сопровождение	Наличие	До 50
57	Исправное техническое состояние компьютерной и множительной техники, оперативное исполнение заявок	Наличие	До 50
58	Качественная, эффективная работа по обеспечению электронного документооборота	Наличие	До 50
59	Контроль и учет лицензий программного обеспечения	Наличие	До 50
60	Обеспечение информационной безопасности в учреждении	Наличие	До 50
61	Разработка и внедрение систем электронного документооборота	Наличие	До 50
62	Монтаж/демонтаж локальной сети	Наличие	До 50
63	Своевременное устранение неполадок оборудования	Наличие	До 50

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работнику при наличии фонда оплаты труда.

#### Прочий персонал

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Уровень выполнения	Размер выплаты при достижении результата, % к должностному окладу
1	Своевременность предоставления документов, информации, отчетов и прочей запрашиваемой информации	Наличие	До 50
2	Применение в работе современных методов организации труда	Наличие	До 50
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Наличие	До 50
4	За своевременность вносимых предложений по совершенствованию работы центра	Наличие	До 50
5	За качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Наличие	До 50

6	Своевременный контроль за исполнением приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения.	Наличие	До 50
7	Своевременная отправка почтовой корреспонденции	Наличие	До 50
8	Качественная работа по приему, хранению, отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря	Наличие	До 50
9	Качественная работа по оформлению структуры сайта и его сопровождение	Наличие	До 50
10	Исправное техническое состояние компьютерной и множительной техники, оперативное исполнение заявок	Наличие	До 50
11	Качественная, эффективная работа по обеспечению электронного документооборота	Наличие	До 50
12	Контроль и учет лицензий программного обеспечения	Наличие	До 50
13	Обеспечение информационной безопасности в учреждении	Наличие	До 50
14	Разработка и внедрение систем электронного документооборота	Наличие	До 50
15	Монтаж/демонтаж локальной сети	Наличие	До 50
16	Своевременное устранение неполадок оборудования	Наличие	До 50
17	Качественное проектирование, участие, сопровождение и проведение мероприятий	Наличие	До 50
18	Качественная работа по контролю систем жизнеобеспечения	Наличие	До 50
19	Качественная работа по установке операционной системы и прочего программного обеспечения	Наличие	До 50
20	Качественная работа в системе электронного документооборота Правительства Хабаровского края	Наличие	До 50

21	Качественная организация по уборке помещений, благоустройству территории Центра	Наличие	До 50
22	Качественная работа по размещению информации на сайте, в сети Интернет	Наличие	До 50
23	Отсутствие травматизма, связанного с нарушением техники безопасности	Наличие	До 50
24	Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности Центра	Наличие	До 50
25	Качественное выполнение мероприятий по основам безопасности жизнедеятельности	Наличие	До 50
26	Участие в благоустройстве территории Центра	Наличие	До 50
27	Качественный контроль над правильной эксплуатацией оборудования и других основных средств	Наличие	До 50
28	Качественное и своевременное проведение дератизации и дезинсекции	Наличие	До 50
29	Содержание технических средств охраны и пожаротушения в соответствии с техническими требованиями	Наличие	До 50
30	Качественная организация учений, тренировок по ГО и при возможных ЧС	Наличие	До 50
31	Оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и др.	Наличие	До 50
32	Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения	Наличие	До 50
33	Обеспечение сохранности введенного оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное устранение мелких неис-	Наличие	До 50

	правностей		
34	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, за привлечение СМИ к освещению позитивных достижений	Наличие	До 50
35	Проведение генеральных уборок	Наличие	До 50
36	Отсутствие неисполненных предписаний госпожнадзора и Ростехнадзора, Роспотребнадзора, иных контрольных органов	Наличие	До 50
37	Экономное расходование горюче-смазочных материалов (ГСМ)	Наличие	До 50
38	Содержание автотранспорта в надлежащем порядке	Наличие	До 50

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работнику при наличии фонда оплаты труда.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №8

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

от г. №

## Стимулирующие выплаты по грантовой деятельности

№	Наименование критериев для основного персонала	Уровень выполнения
1	Оперативное информирование населения о возможностях проекта	Наличие
2	Ведение отчётной документации	Наличие
3	Наличие оперативных выездных консультаций по проекту	Наличие
4	Не более 3 повторных консультаций со стороны получателя услуги	Наличие
5	Соблюдение требований нормативно правовых актов и других документов по вопросам образования, прав детей и законных представителей	Наличие
6	Наличие позитивных отзывов со стороны получателей услуги	Наличие
7	Пропаганда позитивного и ответственного родительства	

№	Наименование критериев для вспомогательного персонала	Уровень выполнения
1	Оперативное информирование населения о возможностях проекта	Наличие
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Наличие
3	Ведение отчётной документации	Наличие
4	Качественное выполнение трудовых обязанностей в рамках проекта	Наличие
5	Оперативность в исполнении обязанностей	Наличие
6	координирование клиентов и диспетчерское консультирование – оказание Услуги информационного характера по вопросу получения психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям (законным представителям) детей, а также гражданам, желающим принять на вос-	Наличие

	питание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей	
7	Доставка специалистов на консультации по проекту	Наличие
8	Выполнение мероприятий по основам безопасности жизнедеятельности	Наличие

За выполнение работ грантовой деятельности, согласно приказу руководителя учреждения может быть установлена выплата фиксированной суммой.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к Положению об оплате труда  
работников Краевого государ-  
ственного автономного нетипо-  
вого образовательного учрежде-  
ния «Хабаровский центр разви-  
тия психологии и детства  
«ПСИЛОГИЯ»  
от №

Перечень упущений и нарушений, позволяющих снижать размер премии  
в КГАНУ "ПСИЛОГИЯ"

Производственные упущения и нарушения	Размер снижения пре- мии
Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей	100%
Нарушение трудовой и производственной дисциплины	100%
Нарушение требований охраны труда	100%
Умышленное нанесение материального ущерба центру	100%
Низкий уровень организации и выполнения работ, мероприя- тий	100%
Создание в коллективе конфликтных ситуаций и наруше- ние норм морально-психологического климата	100%
Работник уволен за виновные действия, подтвержденные документально	100 %
Показатели эффективности учреждения или структурного подразделения за соответствующий период не выполнены	100 %
Отработан не весь период за который начисляется премия	

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10**  
к Положению об оплате труда  
работников Краевого государ-  
ственного автономного нетипо-  
вого образовательного учрежде-  
ния «Хабаровский центр разви-  
тия психологии и детства  
«ПСИЛОГИЯ»

от г. №

**Размеры разовой материальной помощи**

Обстоятельство материального стимулирования	Подтверждающие документы	Размер, Руб.
На лечение (в зависимости от сложности заболевания)	Копии денежных документов, подтверждающие оплату приобретения медикаментов согласно рецепту врача, медицинских услуг	1000 - 5000
В связи с чрезвычайными обстоятельствами (смерть близких, авария, травма, пожар, гибель имущества, кража, тяжелое материальное положение)	Свидетельство о смерти, заключение врача, пожарной охраны, следственных органов и др.	5000
В связи со знаменательными датами: -юбилей (50,55, 60,65, 70 ,75 лет) -рождение ребёнка -свадьба работника		3000 3000 3000
К отпуску		В размере должностного оклада

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Положению об оплате труда работников Краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения «Хабаровский центр развития психологии и детства «ПСИЛОГИЯ»

от г. №

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.