

ПРИНЯТО:
на Общем собрании
Протокол № 2
от 31.08.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 47
от 01.09.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ ДО «ЦИТ»

Кингисеппский муниципальный район
2026 г.

1. Общая часть

- 1.1 Настоящее Положение регулирует вопросы усиления социально-экономической защиты работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр информационных технологий» (далее МБУ ДО «ЦИТ»), в целях улучшения материального положения сотрудников и усиления стимулирующей роли их заработной платы.
- 1.2 Положение составлено в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 20.10.2020 года № 2249 «Об утверждении порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район по видам экономической деятельности» (с изменениями), с региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Ленинградской области».
- 1.3 Положение не регламентирует вопросы оплаты труда и стимулирования директора учреждения.
- 1.4 Финансирование расходов, направляемых на оплату и стимулирование труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Кингисеппского муниципального района.
- 1.5 Заработная плата работников состоит из: оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.
- 1.6 Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.
- 1.7 В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Кингисеппского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.
- 1.8 Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.9 Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда. При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера

базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда - соответственно уменьшается. Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат.

- 1.10 В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- 1.11 Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки: при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области - с даты введения новой расчетной величины; при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации - со дня представления соответствующего документа; при установлении квалификационной категории - со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного, отраслевого звания - со дня присвоения соответствующего звания; при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.
- 1.12 Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате и стимулированию труда работников учреждения.
- 1.13 Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.
- 1.14 Межуровневые коэффициенты устанавливаются в соответствии с действующим порядком оплаты труда в муниципальных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район по видам экономической деятельности».
- 1.15 Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.
- 1.16 Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки).
- 1.17 К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Порядком. Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициен-

там к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Порядка, определяется по формуле:

$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 2)$, где:

DO_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника;

KK_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника;

KT_i – повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника и равный для территории Ленинградской области 1.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$KK_i = 1 + KB_i + PZ_i + USC_i$, где:

KB_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

PZ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i -го работника;

USC_i – надбавка за ученую степень для i -го работника.

Надбавка за квалификационную категорию, классность

устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта, иные специалисты в области физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

- 1.18 Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и(или) настоящим Порядком, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник	0,20

культуры Ленинградской области»	
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, надбавка устанавливается по максимальному значению.

1.19 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте).

1.20 Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного: 90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя учреждения.

2. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

2.1 Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

2.2 Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.3 При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.4 Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда.

2.5 Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

3. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

3.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, учетом мнения представительного органа работников.

3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

3.3 Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3.4 Премии по итогам работы осуществляются: работникам учреждения - по итогам работы учреждения и(или) структурного подразделения (филиала) учреждения и(или) по итогам работы конкретного работника.

3.5 Премии по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

3.6 Размер премий по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и(или) критериев оценки деятельности учреждения (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

3.7 Совокупность КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае когда дополнительный и(или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера выплат по ставке заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

3.8 Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с положением о материальном стимулировании работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

3.9 Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премий по итогам работы:

- а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения (работника) соответственно;

- б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения (работника) внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;
- в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения (работника) соответственно;
- г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения (работника) соответственно;
- д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.1 В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый в абсолютной величине (в рублях).

4.2 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.3 Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и(или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и(или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.4 В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.5 Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.6 Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 200 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.7 Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области;

-в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой администрации МО «Кингисеппский муниципальный район»;

-в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район», Совета депутатов МО «Кингисеппское городское поселение».

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников, в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами, локальными актами учреждения.

4.8 Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.9 Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящим в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.8 Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более, чем на 20 процентов.

4.9 Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказами (локальными правовыми актами) учреждения.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

6.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее - тарификационный список педагогических работников). Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

6.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

6.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ, ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

вид доплат	размер в руб.	период
Административный персонал – Заместитель директора – Начальник учебного отдела – Начальник отдела сервисного обслуживания – Начальник организационно-методического отдела – Контрактный управляющий		
Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы	до 70 %	ежемесячно
за участие в опытно-экспериментальной работе;	до 10 000	ежеме

	рублей	сячно
за создание условий и организацию работы по связям со школами и иными организациями (разработка и заключение договоров, планов совместной деятельности и пр.);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за работу по организации аттестации педагогических работников МБУ ДО «ЦИТ»;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за своевременную организацию повышения квалификации и переподготовки педагогических работников по соответствующим направлениям;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за успешную и качественную организацию мероприятий районного, областного уровня, формирующих положительный имидж учреждения;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за активное участие в организационных мероприятиях города, района, области (конкурсах, фестивалях, смотрах, семинарах, днях методической учёбы, совещаниях и пр.);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за наставничество;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы Проекта «Русский музей: виртуальный филиал»;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы электронного журнала ГИС СОЛО	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы электронного Навигатора дополнительного образования детей Ленинградской области;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы по развитию научно-технического творчества;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию выпуска научно-публицистического журнала «ЦИТрон»;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы Центра одаренных детей;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы Медиацентра (удаленной площадки «Центра Интеллект»)	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы с учащимися с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы по развитию научно-технического творчества;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за международную деятельность учреждения;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за своевременную, качественную организацию внутреннего контроля (текущего, тематического, внепланового);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за создание особых условий для реализации образовательных и досуговых программ (организация и координация работы по использованию новейших педагогических и информационных технологий);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за положительные результаты и успешное решение задач по организации летней оздоровительной работы (в том в летних оздоровительных лагерях и площадках);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы по обобщению, внедрению и распространению передового педагогического опыта, новейших педагогических и информационных технологий (документальное, мультимедийное оформление, внедрение, представление на открытых уроках и других мероприятиях);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы по созданию электронного банка (картотеки) методических, дидактических пособий;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за интенсивность и напряжённость работы с педагогическим персоналом в условиях работы в двух и более зданиях, связанные с пере-	до 10 000 рублей	ежемесячно

ездом в другие населенные пункты (контроль, индивидуальные, групповые консультации и пр.);		
за активную работу по привлечению внебюджетных средств;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за иные работы, не связанные с должностными обязанностями.	до 10 000 рублей	ежемесячно
за рациональное использование средств на деятельность и содержание учреждения;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за сохранение и совершенствование материальной базы учреждения;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за совершенствование доступной среды в учреждении;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за качественную, успешную подготовку и сдачу документации к тарификации работников учреждения;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за качественную организацию работы по ОТ, ТБ, ППБ (отсутствие несчастных случаев, отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, создание условий для работы в соответствии со всеми видами инструкций);	до 5 000 рублей	ежемесячно
за интенсивность и напряженность в условиях работы учреждения в вечернее время;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за интенсивность и напряженность в условиях работы учреждения в двух и более зданиях (в том числе связанные с переездом в другой населённый пункт);	до 5 000 рублей	ежемесячно
за интенсивность и напряженность в условиях ремонтных работ в помещениях учреждения;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за положительные результаты внутреннего и внешнего контроля, проверок вышестоящих организаций;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за использование нетрадиционных форм организации работы с родителями (в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий);	до 5 000 рублей	ежемесячно
за своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году	до 5 000 рублей	ежемесячно
за содержание помещений и оборудования в соответствии с требованиями и нормами СанПиН и ППБ;	до 5 000 рублей	ежемесячно
Педагогический персонал — Педагог дополнительного образования — методист		
за участие в опытно-экспериментальной работе;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за охрану жизни и здоровья детей (отсутствие травматизма, несчастных случаев);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию и проведение мероприятий с детьми по охране и безопасности жизни и здоровья (по ТБ, ПБ, ПДД, по здоровому образу жизни);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за сохранность контингента в учебных группах;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за исполнение обязанностей контрактного управляющего;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за обеспечение участия и высокие показатели обучающихся в городских, районных и областных мероприятиях, выставках, конкурсах, фестивалях;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за участие и высокие показатели педагогических работников в городских, районных и областных мероприятиях (выставках, конкур-	до 10 000 рублей	ежемесячно

сах, фестивалях, конференциях, открытых уроках, совещаниях, методических советах и пр.);		
за организацию работы электронного Навигатора дополнительного образования детей Ленинградской области;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы научно-публицистического журнала «ЦИ-Трон»;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы по развитию научно-технического творчества;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы Проекта «Русский музей: виртуальный филиал»;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за активное участие и положительные результаты по летней оздоровительной работе с детьми (в том числе в летних оздоровительных лагерях и площадках);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за напряженность и интенсивность работы в условиях вечерней работы;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за интенсивность и напряжённость работы в условиях работы в двух и более зданиях, связанные с переездом в другие населенные;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за высокую результативность учебной работы по итогам мониторинга и диагностических данных;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за положительные результаты всех видов внутреннего и внешнего контроля;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы с учащимися с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за внедрение и распространение передового опыта;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за внедрение прогрессивных методик, новейших информационно-коммуникационных технологий;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за ответственность за кабинет, за пожарную безопасность помещения;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за совершенствование материальной базы учреждения, участие в эстетическом оформлении кабинета (класса) и других помещений в соответствии с дидактическими принципами, гигиеническими требованиями и требованиями безопасности;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за использование и применение новых форм и методов в образовательном процессе (проектная деятельность на уроке, бинарные уроки, он-лайн викторины, интернет-марафоны, дистанционные дискуссии, вебинары, телемосты и пр.);	до 10 000 рублей	ежемесячно
за систематическое повышение квалификации и активное самообразование;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за участие в создании методического фонда учреждения;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за иные работы, не связанные с должностными обязанностями.	до 10 000 рублей	ежемесячно
Учебно – вспомогательный персонал		
– Делопроизводитель		
– Программист		
– Лаборант		
за работы по ведению воинского учета;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за выполнение обязанностей секретаря комиссий и собраний;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за успешное и качественное выполнение заданий по подготовке к	до 5 000	ежеме-

тарификации;	рублей	сячно
за интенсивность и напряженность работы по кадровым вопросам в период комплектации штатов, тарификации, реорганизационных мероприятий;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за напряженность и интенсивность работы в условиях вечернего времени;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы научно-публицистического журнала «ЦИ-Трон»;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы Проекта «Русский музей: виртуальный филиал»;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за организацию работы электронного Навигатора дополнительного образования детей Ленинградской области;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за качественное выполнение работ, связанных с техническим и мультимедийным обеспечением и сопровождением мероприятий районного (областного) уровня (семинаров, совещаний, видеоконференций, телемостов, конкурсов);	до 5 000 рублей	ежемесячно
за напряжённость и сложность в условиях работы в двух или более зданиях (в том числе связанных с переездом в другой населённый пункт);	до 5 000 рублей	ежемесячно
за напряженность и сложность технических работ в условиях ремонта помещений;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за качественную и своевременную подготовку компьютерных учебных классов к новому учебному году, обеспечение бесперебойного функционирования компьютерной техники;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за обслуживание компьютерной техники на дому у детей-инвалидов;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за техническое сопровождение работы по развитию научно-технического творчества	до 5 000 рублей	ежемесячно
за работу по разработке и программированию муниципальных электронных баз данных;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за качественное выполнение работ по осуществлению договорных обязательств с образовательными учреждениями района;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за качественное внедрение и эффективное использование средств информатизации;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за своевременную помощь в освоении новой техники в ОУ; за эффективное и регулярное техническое и методическое сопровождение сайтов ОУ и ДОУ;	до 5 000 рублей	ежемесячно
за иные работы, не связанные с должностными обязанностями.	до 5 000 рублей	ежемесячно
Прочие работники - Главный специалист - Главный специалист по информатизации - Ведущий специалист - Ведущий программист		
Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы	до 70 %	ежемесячно
за успешную и качественную организацию мероприятий районного, областного уровня, формирующих положительный имидж учреждения;	до 10 000 рублей	ежемесячно
за качественное выполнение работ, связанных с техническим и мультимедийным обеспечением и сопровождением мероприятий районного (областного) уровня (семинаров, совещаний, видеоконференций, телемостов, конкурсов);	до 10 000 рублей	ежемесячно

за активное продвижение современных технологий;	до 10 000 рублей	ежеме- сячно
за организацию работы Медиацентра (удаленной площадки Центра "Интеллект")	до 10 000 рублей	ежеме- сячно
за напряжённость и сложность в условиях работы в двух или более зданиях (в том числе связанных с переездом в другой населённый пункт);	до 10 000 рублей	ежеме- сячно
за качественное внедрение и эффективное использование средств информатизации;	до 10 000 рублей	ежеме- сячно
за своевременную помощь в освоении новой техники в ОУ; за эффективное и регулярное техническое и методическое сопровождение сайтов ОУ и ДОУ;	до 10 000 рублей	ежеме- сячно
за иные работы, не связанные с должностными обязанностями.	до 10 000 рублей	ежеме- сячно
Обслуживающий персонал - уборщик служебных помещений		
за напряженность и интенсивность работы в условиях вечернего времени, в праздничные и выходные дни;	до 5 000 рублей	ежеме- сячно
за добросовестное отношение к своим должностным обязанностям и проявление высокой культуры труда и дисциплины;	до 5 000 рублей	ежеме- сячно
за успешное и качественное выполнение заданий; за качественное выполнение заданий по обеспечению пропускного режима;	до 5 000 рублей	ежеме- сячно
за сложность и напряженность выполнения работ по уборке помеще- ний в двух зданиях;	до 5 000 рублей	ежеме- сячно
за иные работы, не связанные с выполнением должностных обязан- ностей.	до 5 000 рублей	ежеме- сячно