



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА ВЫБОРГСКОГО
РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБУ ДО ДДЮТ Выборгского района Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО
Общим собранием работников

Протокол № *2* от *30.12.2020*.



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

[Signature]
Д.П. Мусиенко

30.12. 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор *[Signature]* Н.А. Савченко

Приказ № *256* от *30.12.2020*



**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
Дворца детского (юношеского) творчества
Выборгского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества Выборгского района (далее – ДДЮТ, Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74);
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее – постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256);
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21 августа 2020 года № 663 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год;
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ДДЮТ с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и служащих (специалистов общепрофессиональных должностей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в ДДЮТ.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

базовая единица – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных

организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам;

иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

1.6.1. Равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

1.6.2. Создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

1.6.3. Обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

1.6.4. Систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

1.6.5. Использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

1.6.6. Сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.6.7. Тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.7. Учреждение своими локальными нормативными актами самостоятельно определяет основания, размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат работникам.

1.8. Порядок стимулирующих выплат директору ДДЮТ устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом администрации Выборгского района Санкт-Петербурга.

1.9. Размер заработной платы работника определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности (профессии), педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.10. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.11. Учебная нагрузка педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2. Схема расчетов должностных окладов работников ДДЮТ

2.1. Схема расчета должностного оклада работников Учреждения регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ДДЮТ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего Учреждения определяется как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления Учреждения (коэффициент уровня управления).

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу:

- коэффициент специфики работы,
- коэффициент квалификации,
- коэффициент масштаба управления,
- коэффициент уровня управления.

Размер должностного оклада директора Учреждения, основания и размер стимулирующих и компенсационных выплат директору Учреждения определяется администрацией Выборгского района Санкт-Петербурга.

2.1.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы.

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника) устанавливается исходя из уровня образования согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Уровень образования работников ДДЮТ определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне-профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее-специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Лицам, имеющим высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием (удостоверением, справкой с мест учебы об успешном окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры – устанавливается коэффициент уровня образования, равный 1,6.

2.1.2. Повышающие коэффициенты:

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K2 – коэффициент стажа;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ДДЮТ.

2.2.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель»

Уровень управления (K5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор)
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (заместители директора, главный бухгалтер)

Руководители
3-го уровня

Руководители структурных подразделений
(заведующие отделом, сектором, хозяйством,
канцелярией, художественный руководитель)

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей, определяемой администрацией Выборгского района Санкт-Петербурга в соответствии с приложениями 3,4 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.2.2 Должностной оклад работника категории "**Специалист**" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.2.3. Должностной оклад работника категории «**Служащий**» исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (специалистов общепрофессиональных должностей), устанавливается пять стажевых групп согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми

документами.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается **общий стаж работы по занимаемой должности.**

Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается следующим категориям работников ДДЮТ:

педагогическим работникам (молодым специалистам) государственного образовательной организации устанавливается коэффициент 0,33, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) устанавливается коэффициент 0,15, если они одновременно отвечают следующим требованиям:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

Специалистам и служащим, не относящимся к категории «молодой специалист», устанавливается коэффициент в размере 0,05.

Изменение должностного оклада специалиста и служащего ДДЮТ, в связи с изменением стажа работы, осуществляется на основании приказа директора ДДЮТ с даты перехода указанного работника в соответствующую стажевую группу.

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников ДДЮТ, которым устанавливаются повышающие коэффициент специфики, устанавливается директором Учреждения

с учетом мнения первичной профсоюзной организации ДДЮТ.

Коэффициент специфики работы 0,5 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы, за воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается всем педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу, работающих по основной должности, а также на условиях внутреннего совместительства.

Руководящим работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства по педагогической должности, коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается только по педагогической должности.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации работника определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

2.6.2. Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kc + B \times Kk,$$

где:

Tc (o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B – размер базовой единицы;

Tk – тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

Kc – коэффициент специфики работы.

Kk – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256.

Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74.

2.6.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной в таблице 1 приложения № 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

2.7. Формирование фонда оплаты труда

2.7.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников ДДЮТ состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда ставок рабочих (далее – ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – ФНД).

При формировании ФДО работников ДДЮТ, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям специалистов и служащих также необходимо учитывать коэффициент стажа работы в размере 0,05, коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению. Коэффициент уровня образования учитывается исходя из максимально-необходимых требований по конкретной должности в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2.

При формировании ФДО по вакантным должностям руководителей необходимо учитывать коэффициент уровня управления, масштаба управления.

Средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

При проведении тарификации работников по вакантным профессиям рабочих величина тарифного коэффициента определяется исходя из минимально-необходимого перечня работ для установления разряда по вакантной должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный администрацией Выборгского района Санкт-Петербурга.

2.7.2 Формирование фонда надбавок и доплат.

2.7.2.1. Средства ФНД, экономия ФДО и иные доходы распределяются следующим образом:

- на доплаты, составляющие фонд компенсационных доплат (далее – ФКД) – в размере не менее 5 %;

- на надбавки и выплаты, составляющие фонд стимулирующих выплат (далее – ФСВ) – в размере не более 95 %.

2.7.2.2. Размеры, основания и порядок выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, иных выплат, основания для отмены или снижения таких выплат устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами ДДЮТ.

Надбавки и доплаты выплачиваются за фактически отработанное работником время.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Приложение 1 к Положению
о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества
Выборгского района Санкт-Петербурга

**Базовый коэффициент,
устанавливаемый работникам ДДЮТ (К=1)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры- стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по	1,28	1,28	1,28

	программам квалифицированных (служащих)	подготовки рабочих		
	Среднее общее образование		1,04	1,04
	Основное общее образование		1,00	Базовая единица
				Базовая единица

**Коэффициент стажа работы,
устанавливаемый работникам ДЮТ (К=2)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководител и	Специалист ы	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	0,05

Приложение 2 к Положению
о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества
Выборгского района Санкт-Петербурга

**Коэффициент специфики работы,
устанавливаемый работникам образовательной организации (К=3)**

Государственная образовательная организация Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2
Организации дополнительного образования детей:	
Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,5
Педагогическим работникам <*>	0,01-0,02

Примечания:

<*> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

**Коэффициент масштаба управления,
устанавливаемый работникам ДДЮТ (К=5)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководи тели	Специали сты	Служащ ие
1	2	3	4	5
Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
	Группа 3			
	Уровень 1 - руководители	0,55		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
	Группа 4			
	Уровень 1 - руководители	0,50		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		