



Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дом детства и юношества
Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников и
Педагогическим Советом
ГБУ ДО ДДЮ Приморского района
Санкт-Петербурга
Протокол 7 от 26.12.2025

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО ДДЮ Приморского
района Санкт-Петербурга

_____ А.В. Кравченко

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
Учреждения
Протокол № 1
От 12.01.2026
Председатель _____ Н.М. Рязанцева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБУ ДО ДДЮ
Приморского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ ДО ДДЮ Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение, Учреждение) разработано с учетом требований нормативных документов в действующей редакции:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 3 ноября 2023 г. N 829 Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству просвещения российской федерации, по видам экономической деятельности;
- Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2020 года № 1441;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;
- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга;
- Устав Учреждения;
- другие нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании действующих заключенных трудовых договоров с Учреждением (далее по тексту - работники).

3. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

4. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и 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:
- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда, зафиксированными трудовым договором;
- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных учреждений

Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- ФОТ работников складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат:

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат, фонд материального стимулирования (далее - надтарифный фонд,) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- компенсационные выплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда и характером отдельных работ;

- стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки работникам с целью материального стимулирования трудовой мотивации, включая премии и иные поощрительные выплаты за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда.

5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

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

7. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

8. Учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

9. Порядок стимулирующих выплат Руководителю устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Приморского района

10. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

11. 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

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

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

14. Порядок оплаты дополнительных образовательных услуг определен Положением «Об оказании платных дополнительных образовательных услугах».

15. Основная тарификация работников производится два раза в год: на 01 сентября и на 01 января.

16. Дополнительная тарификация работников производится при изменении условий оплаты труда в течение года или при возникновении новых обстоятельств, не связанных с плановой тарификацией.

17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

18. 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.

2. Схема расчета должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт - Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1. 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, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга».

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника (приложение 1 к Положению).

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.

Повышающие коэффициенты:

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

К2 - коэффициент стажа (приложение 1 к Положению);

К3 - коэффициент специфики работы (приложение 2 к Положению);

К4 - коэффициент квалификации работника (приложение 4 к Положению);

К5 - коэффициент масштаба управления (приложение 5 к Положению);

К6 - коэффициент уровня управления (приложение 5 к Положению).

2.2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.2.1. Должностной оклад работника категории «**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;

К6 - коэффициент уровня управления.

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 (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (Приложение 1).

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

2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

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

Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты, устанавливается руководителем Учреждения.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к Положению.

2.4.1 Коэффициент специфики работы 0,5 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам Учреждения, реализующим дополнительные общеобразовательные программы (для детей) **за воспитательную работу**, осуществляемую посредством планирования и реализации воспитательной деятельности через различные формы индивидуальной и массовой работы с обучающимися как за пределами образовательной программы, так и реализуя воспитательные задачи, заложенные при разработке и утверждении дополнительных общеобразовательных программ.

Коэффициент специфики работы 0,5 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам учреждения, работающим по основной должности:

- Педагог дополнительного образования;
- Концертмейстер;
- Педагог-организатор;
- Методист;
- Педагог-психолог.

В случае совмещения одним работников двух и более должностей, относящихся к вышеуказанному списку – коэффициент специфики работы 0,5 за воспитательную работу, устанавливается однократно по основной должности.

2.4.2. Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада за применение в работе, обеспечивающей реализацию дополнительных общеразвивающих программ, **новых технологий** устанавливается работникам Учреждения по следующим должностям:

- Педагог дополнительного образования;
- Педагог-организатор;
- Педагог-психолог;
- Методист.

Порядок подтверждения применения новых технологий, правила установления/снятия указанного коэффициента регулируется на основании «Положения об установлении

коэффициента специфики работы 0,2 от базового оклада педагогическим работникам ГБУ ДО ДДЮ Приморского района Санкт-Петербурга за применение в работе, обеспечивающей реализацию дополнительных общеразвивающих программ, новых технологий».

2.4.3. Коэффициент специфики работы 0,01 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим **подготовку к образовательному процессу**.

Коэффициент устанавливается по основной должности на часть нагрузки, не превышающей одну ставку.

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

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении проведения 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.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 4 к Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов Единого Квалификационного справочника.

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Ставка заработной платы рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих учреждений 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 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга» (в действующей редакции).

Установление дополнительных выплат работникам из числа рабочих осуществляется в соответствии с «Положением о доплатах и надбавках работникам ГБУ ДО ДДЮ Приморского района Санкт-Петербурга».

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - надтарифный фонд).

При формировании ФДО работников учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете

на год.

Величина надтарифного фонда устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле: Надтарифный фонд = (ФДО + ФС) x Кнд,

где:

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

3.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты

Учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников, устанавливает следующие выплаты:

Компенсационные выплаты

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или соглашением к трудовому договору.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Стимулирующие выплаты:

Все категории работников Учреждения имеют право на стимулирующие выплаты.

Перечень, размеры, условия, периодичность и порядок осуществления стимулирующих выплат, их критерии устанавливаются в «Положении о доплатах и надбавках работникам ГБУ ДО ДДЮ Приморского района Санкт-Петербурга».

Материальное стимулирование работников включается в средний заработок работника, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, и учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

4. Порядок выплат

Заработная плата (оклад, премии и другие выплаты) выплачиваются 12 и 27 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковский счет (расчетный счет) работника, указанный при трудоустройстве.

При прекращении действия трудового договора работника, окончательный расчет производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится в течение 10 календарных дней со дня предоставления листка нетрудоспособности, выплата пособия производится в ближайший день выплаты заработной платы, следующей за датой представления надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

5.2. Любые изменения вносятся в настоящее Положение на основании приказа руководителя Учреждения и доводятся до сведения всех работников.

5.3. Вопросы оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, регулируются администрацией Приморского района в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
ГБУ ДО ДДЮ Приморского района
Санкт-Петербурга

Величина базового коэффициента (K2)

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента		
	Руководители	Специалисты	Служащие
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
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	Базовая единица	

Коэффициент стажа работы (K2)

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов		
	Руководители	Специалисты	Служащие
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
Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	

*Коэффициент применяется специалистам Учреждения если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
ГБУ ДО ДДЮ Приморского района
Санкт-Петербурга

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (КЗ)

Специфика работы	Категории работников	Коэффициент специфики работы
Воспитательная работа	Педагог дополнительного образования Концертмейстер Методист Педагог-организатор Педагог-психолог	0,5
Применение новых технологий		0,2
Подготовка к образовательному процессу		0,01

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
ГБУ ДО ДДЮ Приморского района
Санкт-Петербурга

Коэффициент масштаба управления (К5)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководит ели	Специали сты	Служащи е
2	3	4	5	6
Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		

Коэффициент уровня управления (К6)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководит ели	Специали сты	Служащи е
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
ГБУ ДО ДДЮ Приморского района
Санкт-Петербурга

**Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам
образовательного учреждения (К4)**

	Квалификационная категория	Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	высшая категория,	0,35	0,35	-
	первая категория	0,20	0,20	
	За ученую степень:			-
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в	0,15	0,15	0,15

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Кравченко Анастасия Владимировна, ДИРЕКТОР

15.09.26 13:34 (MSK)

Сертификат 63F371EA3121B9070D43AA3495482A80