
**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дом детского творчества Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО
Общим собранием ГБУДО ДДТ
Санкт-Петербурга Приморского района
Протокол № 3
от « 27 » мая 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУДО ДДТ
Приморского района Санкт-Петербурга
Голянич Э.В.
Приложение №
к Приказу № от « 27 » мая 2022 г.

УЧТЕНО
Мнение профсоюзного комитета
первичной организации ГБУДО ДДТ
Приморского района Санкт-Петербурга
Председатель _____



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Дом детского творчества
Приморского района Санкт-Петербурга
(с изменениями на 27.05.2022)**

Санкт-Петербург
2022 год

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года) (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ 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».
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.2 Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБУДО ДДТ Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ДДТ), реализующих образовательные программы дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, направленное на повышение доходов работников ДДТ.

2. Формирование фонда оплаты труда ГБУДО ДДТ Приморского района СПб

Формирование фонда оплаты труда ДДТ осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, выделенных из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание учреждением государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением № 2 Методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

ДДТ самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количество обучающихся, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников образовательного учреждения.


При формировании фонда оплаты труда 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, субсидируемых за счет бюджета 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;


**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дом детского творчества Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО
Общим собранием ГБУДО ДДТ
Санкт-Петербурга Приморского района
Протокол № 3
от «27» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУДО ДДТ
Приморского района Санкт-Петербурга
Голянич Э.В.
Приложение №
к Приказу № от «27» сентября 2022 г.



УЧТЕНО
Мнение профсоюзного комитета
первичной организации ГБУДО ДДТ
Приморского района Санкт-Петербурга
Председатель _____



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Дом детского творчества
Приморского района Санкт-Петербурга
(с изменениями на 27.05.2022)**

Санкт-Петербург
2022 год

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года) (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ 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».
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.2 Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБУДО ДДТ Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ДДТ), реализующих образовательные программы дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, направленное на повышение доходов работников ДДТ.

2. Формирование фонда оплаты труда ГБУДО ДДТ Приморского района СПб

Формирование фонда оплаты труда ДДТ осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, выделенных из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание учреждением государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением № 2 Методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

ДДТ самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количество обучающихся, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников образовательного учреждения.

При формировании фонда оплаты труда 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, субсидируемых за счет бюджета 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;
- **фонд оплаты труда (далее ФОТ)** – фонд, складывающийся 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, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат (далее ФНД)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный так и разовый характер;
- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- **надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

Нормы 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".

Форма тарификационного списка и штатного расписания определена Приложением № 3 Методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

3. Распределение фонда оплаты труда ГБУДО ДДТ Приморского района СПб.

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

При формировании ФДО работников ДДТ, 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 1,2 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы и коэффициент стажа в размере 0,05.

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

$$ФНД = (ФДО + ФС) \times К \text{ и.д.}, \text{ где}$$

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

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

Распределение фонда надбавок и доплат осуществляется на основании положения о материальном стимулировании работников ДДТ.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов. Должностной оклад рассчитывается как сумма базового оклада и сумма произведений базового оклада на повышающие коэффициенты в соответствии со схемой расчета окладов.

3.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times KI, \text{ где}$$

Bo – размер базового оклада работника

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен)

KI – базовый коэффициент ОСОТ – коэффициент уровня образования работника. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом ОСОТ. Образовательному уровню работника с «основным общим образованием» присваивается коэффициент 1,0, для уровней образования выше «неполного среднего» устанавливаются повышающие коэффициенты. При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

3.2. Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (*K1, K2, K3, K4, K5, K6*).

3.3. Коэффициент стажа (*K2*).

Для работников, прошедших тарификацию на должности, относящиеся по единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих к категориям «Специалист и «Технический исполнитель» образовательных учреждений, устанавливается пять стажевых групп.

Для работников, принятых в ДДТ до 01 января 2016 года, коэффициент стажа не изменяется во исполнение требования законодательства в части невозможности ухудшения положения работника (ст.57 гл.10, ст.72 гл.12 раздел III часть 3 ТК РФ). Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

3.4. В зависимости от должностей руководителей определяются коэффициенты уровня управления и масштаба управления для определения размера оклада работника категории «руководитель»:

Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$Орук = Bo + Bo * K3 + Bo * K4 + Bo * K5 + Bo * K6$, где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Bo – величина базового оклада;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

3.5. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$O_{сп} = B_0 + B_0 * K_2 + B_0 * K_3 + B_0 * K_4$, где:

O_{сп} - размер должностного оклада специалиста;

B₀ - величина базового оклада;

K₂ – коэффициент стажа (по должности);

K₃ – коэффициент специфики работы;

K₄ – коэффициент квалификации.

3.6. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п.3 Перечня должностей Приложения к Постановлению Правительства Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 230 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепромышленным должностям служащих».

Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$O_c = B_0 + B_0 * K_2 + B_0 * K_3 + B_0 * K_4$

O_c – размер должностного оклада служащего;

B₀ - величина базового оклада;

K₂ – коэффициент стажа (по должности);

K₃ – коэффициент специфики работы;

K₄ – коэффициент квалификации.

СХЕМА

расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6	1,6
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,5	1,5	1,5
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации «бакалавр»	1,40	1,40	1,5

		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 (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	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		0,33*	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу начального общего образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Учителям за воспитательную работу	Не учитывается	0,25-0,35	Не учитывается
		Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогическим работникам**	0,01-0,02	0,01-0,02	Не учитывается

		<p>Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля***</p>	0,15	0,15	
		<p>Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации</p>	0,20	0,20	Не учитывается
2.3	Коэффициент квалификации	<p>Квалификационная категория: высшая категория высшая категория от 01.01.2011 первая категория вторая категория</p>	<p>0,30 0,35 0,20 0,15</p>	<p>0,30 0,35 0,20 0,15</p>	-
		<p>За ученую степень: доктор наук кандидат наук</p>	<p>0,40 0,35</p>	<p>0,40 0,35</p>	-
		<p>Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта международного класса ...»</p>	<p>0,40 0,30 0,30</p>	<p>0,40 0,30 0,30</p>	-
		<p>Ведомственные знаки отличия</p>	0,15	0,15	

1	2	3	4	5	6
2.4	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				
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

* Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, 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.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона в размере 0,15;

** Коэффициент специфики 0,01-0,02 устанавливается для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в организации.

*** Коэффициент специфики 0,15 устанавливается при реализации образовательных программ основного общего образования и среднего общего образования, с контингентом обучающихся, получающих дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля, не менее 50% от общей численности обучающихся. К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты – коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Порядок проведения аттестации педагогических работников организации, 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). Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

3.7. Оплата труда категории «рабочие».

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 января 1985 года № 31/-30 (с изменениями от 10.09.86, 25.06.87, 26.01.88, 19.07.88).

Тарификация работников бюджетных учреждений, категории «рабочие» определяются на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону.

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

Ставки рабочих определяются путем умножения базовой единиц на соответствующий тарифный коэффициент:

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

Доплаты и надбавки для категории «рабочие» производятся из Фонда доплат и надбавок.

3.8. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.9. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ОУ самостоятельно в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

3.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы:

№ п/п	Группы по оплате труда руководителя ГБОУ	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 7

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты**, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 9

** Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

4. Заключительное положение.

Оплата труда в учреждении производится на основе Тарификационного списка в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Месячная заработная плата работников ДДТ определяется до начального учебного года по результатам тарификации. При этом применяются норма часов педагогической работы за ставку заработной платы или продолжительность рабочего времени, установленные 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».

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Штатное расписание ДДТ утверждается директором. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор ДДТ.