СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Герасимова Н.А.
30.10.2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ Лицей г. Балашова
_____ Шатух О.Н.
Приказ № 349 от 30.10.2020г.

Л О К А Л Ь Н Ы Й А К Т

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ» Г. БАЛАШОВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Рассмотрено на педагогическом совете
Протокол № 3 от 30.10.2020г.

Положение о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей» г. Балашова Саратовской области

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) в муниципальном общеобразовательном учреждении «Лицей» г. Балашова Саратовской области (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ, постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Законом Саратовской области от 3 декабря 2009 г. № 203-ЗСО «Об определении объема субвенций из областного бюджета на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию основных общеобразовательных программ и о порядке определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ, Уставом Балашовского муниципального района, Постановлением администрации Балашовского муниципального района от 06.10.2020г. № 245-п «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №500-п от 31.12.2019г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района», постановлением администрации Балашовского муниципального № 280-п от 28.10.2020 года «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №502-п от 31.12.2019г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам» и определяет:

- общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования;
- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до Учреждения, исходя из:

1) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего,

среднего общего образования и содержание обучающихся (далее — норматива финансирования);

2) количества обучающихся в Учреждении;

3) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N * Д * У * К_1 * К_2,$$

где:

ФОТ — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

Д — доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У — количество обучающихся в учреждении.

$К_1$ — коэффициент индексации (увеличения) окладов работников муниципальных общеобразовательных учреждений, соответствующий размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленному Правительством области;

$К_2$ — коэффициент увеличения фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, прогнозируемый органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, на основании статистической отчетности;

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей Учреждений

3.1. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей Учреждений по следующей формуле:

$$ФОТ_{цст} = ФОТ * Ц$$

где:

$ФОТ_{цст}$ — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ — фонд оплаты труда учреждений;

Ц — размер доли отчислений в централизованный фонд.

3.2. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, порядок и условия осуществления выплат руководителям общеобразовательных учреждений по результатам труда определяется Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Балашовского муниципального района

IV. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

4.1. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества

обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к окладам ($ФОТ_{оу}$);
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

4.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части ($ФОТ_б$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$):

$$ФОТ_{оу} = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} * ш,$$

где:

ш — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с ***Приложением 1.***

4.3. Коэффициент стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента — 0,2.

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, включая:

- административно-управленческий персонал Учреждения (директор, заместитель директора и др.);
- педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);
- иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый и др.);
- учебно-вспомогательный персонал (заведующая библиотекой, секретарь руководителя, младший воспитатель, завхоз и др.);
- обслуживающий персонал (дежурная по режиму, рабочая по КОЗ, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий, электрик и др.) и складывается из:

$$ФОТ_б = ФОТ_{б_ауп} + ФОТ_{б_пп} + ФОТ_{б_упп} + ФОТ_{б_увп} + ФОТ_{б_оп},$$

где:

$ФОТ_{б\ ауп}$ — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$ФОТ_{б\ пп}$ — базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$ФОТ_{б\ упп}$ — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

$ФОТ_{б\ увп}$ — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$ФОТ_{б\ оп}$ — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

4.5. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

4.5.1. доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{пп}$), устанавливается не менее

фактического уровня за предыдущий финансовой год;

4.5.2. доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомога-тельного и обслуживающего персонала ($ФОТ_{уп}$) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$ФОТ_{б_пп} = ФОТ_{б} * ПП,$$

где:

ПП — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение ПП в Учреждении — 70%.

Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между директором Учреждения и работниками.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника Учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

5. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов Учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждении

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{пп}$), состоит из общей части ($ФОТ_{о}$) и специальной части ($ФОТ_{с}$);

$$ФОТ_{пп} = ФОТ_{о} + ФОТ_{с}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$ФОТ_{с} = ФОТ_{пп} * c,$$

где:

с — коэффициент размера специальной части $ФОТ_{пп}$.

5.2. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается Учреждением

самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

5.3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов.

5.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_о$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($ФОТ_{аз}$) и неаудиторной занятости ($ФОТ_{нз}$):

$$ФОТ_о = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз}$$

Порядок распределения $ФОТ_{нз}$ определяются самим Учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа — стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно по определенной формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{аз}$).

5.5. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{mn} = \frac{ФОТ_{аз} * 34}{\sum_{n=1}^{11} (a * в)_n * 52},$$

где:

C_{mn} — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

$ФОТ_{аз}$ — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а — среднегодовое количество обучающихся в классах;

в — годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1-11 классы.

5.6. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

5.7. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_c$), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются Учреждением самостоятельно в соответствии с ***Приложением № 2***;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения определяются по согласованию с органом государственно-общественного управления и профсоюзным органом;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» от 28.11.2013г. № 215-ЗСО.

5.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения (*К*) определяется на основании следующих критериев:
- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:
- предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;
- предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;
- русский язык, литература, иностранный язык, математика — до 1,04;
- история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;
- право, экономика, технология — до 1,02;
- астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.

5.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (*А*) составляет:

1,05 — для педагогических работников, имеющих вторую категорию (до прекращения срока действия последней аттестации);

1,10 — для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 — для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$О = С_{тп} * Ч_{аз} * У * А * К * И + Д_{нз} + П,$$

где:

О — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{тп}$ — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз}$ — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У — количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения; при расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса;

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К — повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

$Д_{нз}$ — доплата за неаудиторную занятость определена в ***Приложении № 3;***

П — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты;
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в Учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории Учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных

достижений педагога по 31 августа. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и принятым на работу в учреждение либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах Учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективном договоре.

7.2. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников Учреждении являются:
- качество обучения;
- здоровье обучающихся;
- воспитание обучающихся.

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников Учреждения, определяются в его локальных правовых актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

7.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственно-общественного управления учреждения по представлению

директора Учреждения.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников Учреждения

8.1. Оклад директора Учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{пср} * K,$$

где:

O_p — оклад директора Учреждения;

$O_{пср}$ — средний размер окладов педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа — коэффициент 3,0;
2 группа — коэффициент 2,5;
3 группа — коэффициент 2,0;
4 группа — коэффициент 1,5.

8.2. Оклады заместителей директора устанавливаются директором Учреждения от 50 до 90 процентов от оклада директора Учреждения.

8.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты директору, заместителям директора за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

8.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности Учреждения.

К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждения: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

8.5. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	ВСЕГО баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5	
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5	
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1	
		дополнительно за каждого	0,5	

		педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;		
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5	
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5	
		от 5 до 10 процентов;	10	
		от 10 до 20 процентов;	15	
		свыше 20 процентов	20	
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10	
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда (по результатам спецоценки рабочих мест)	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1	
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10	
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10	
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20	
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных	из расчета за каждую	10	

	мастерских			
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10	
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10	
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10	
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея, выставочного, концертного залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20	
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10	
14.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10	
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20	
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5	
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10	
19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки,	наличие	10	

	ресурсного центра регионального (федерального) уровней			
20.	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп,	10	
		4 и более группы	30	
21.	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5	
22.	Организация подвоза учащихся	из расчета за каждый маршрут	15	

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

8.6. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

8.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется Управлением образования БМР не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

8.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

8.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.

8.10. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

8.11. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

IX. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

9.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с Постановлением администрации Балашовского муниципального района от 06.10.2020г. № 245-п «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №500-п от 31.12.2019г. «Об утверждении

Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района» и порядка формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

9.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения рассчитываются по формуле:

$$O = O_б + У_{кп} * Н,$$ где:

Об — базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;
Укп — увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных учреждениях образования (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).
Н - 15 % лицейская надбавка.

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих Учреждения, определяются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

9.3. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории. 9.4. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей 1 приложения № 4 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

9.5. Должностные оклады библиотечных работников устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

9.6. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

9.7. Должностные оклады служащих и технических исполнителей устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, а должностные оклады по профессиям рабочих с приложения № 8 к настоящему Положению.

9.8. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

9.9. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

при изменении квалификационного разряда — согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

X. Выплаты компенсационного характера

В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

10.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Рекомендуемые размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

10-12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

20-24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

10.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

10.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно

отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

При условии почасовой оплаты (по должности сторож, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной и т.д.) оплату за ночное время производить в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, увеличив стоимость дневного часа на 35%.

10.2.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

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

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

10.2.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

ВИДЫ РАБОТ	Размер доплаты, в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20
Работникам за обслуживание работающего компьютера (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
Работникам за руководство методическими объединениями	до 15
Работникам за ведение делопроизводства	до 15

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий — 100 рублей.

XI. Выплаты стимулирующего характера

11.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата педагогическим работникам для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

11.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

11.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию — 34,8 процента,
за первую квалификационную категорию — 28,2 процента,
за вторую квалификационную категорию — 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

11.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании». Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада.

11.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах

(процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет — 21,7 процента,
от 10 до 20 лет — 15,7 процента,
от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
от 2 до 5 лет — 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

11.5. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:

– премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

– премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

– премии по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год) учитывается:

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

– достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

– участие в инновационной деятельности;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

– участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

11.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 15 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников Учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, должен составлять не менее 15 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников Учреждения.

11.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

определяются в локальных правовых актах Учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и в коллективном договоре.

XII. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей.

12.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.2. Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

12.3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области, муниципальными правовыми актами.

12.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

12.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

XIII. Изменения и дополнения, прекращение действия положения

10.1. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменениями законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов.

10.2. Положение прекращает свое действие при реорганизации или ликвидации Учреждения.

Приложение № 1

Распределение фонда оплаты труда Учреждения

$ФОТ_{оу}$

$ФОТ_{б} = 80\%$

$ФОТ_{ст} = 20\%$

$ФОТ_{б\ ауп} + ФОТ_{б\ упп} + ФОТ_{б\ уап} + ФОТ_{б\ ор} =$

$ФОТ_{пп} = 70\%$

$ФОТ_{б\ ауп} + ФОТ_{б\ упп} + ФОТ_{б\ уап} + ФОТ_{б\ ор} =$

$ФОТ_{пп} = 70\%$

$ФОТ_{о} = 75\%$

$ФОТ_{аз} = 85{,}5\%$

$ФОТ_{нз} = 14{,}5\%$

$ФОТ_{с} = 25\%$

Приложение № 2
к Положению о формировании ФОТ
и ЗП работников МОУ Лицей г. Балашова

Выплаты компенсационного характера,
включаемые в специальную часть фонда оплаты труда Учреждения

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

Виды работ	**Компенсационный коэффициент**
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах:	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10
за заведование учебными мастерскими	До 0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование лицейским музеем	До 0,10
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждениях	До 0,25
за внеклассную работу по физическому	до 1,0

воспитанию (в зависимости от количества классов)	
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство лицейскими методическими объединениями	до 0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15
расширение зоны обслуживания (совмещение должностей):	
за руководство районным методическим объединением	до 0,20
за руководство методическим советом	до 0,20
за ведение сайта учреждения	до 0,30
за организацию горячего питания	до 0,15
за учет детей в микрорайоне школы	до 0,10
за организацию работы по первоначальной постановке допризывников на воинский учет	до 0,2
за составление и коррекцию расписания	до 0,25
за ведение документации по ГО и ЧС	до 0,1
за первоначальную постановку на воинский учет	до 0,1
за руководство ПМПК начальной школы	до 0,1
за исполнение обязанностей лаборанта	до 0,15
за работу по использованию культурного дневника школьника	до 0,20
обслуживание аудио- и видеотехники	До 0,05
за курирование за работой общежития	до 0,40
за ведение отчетности по КПМО	до 0,20
за работу на сайте Дневник.ру	до 0,10
за работу с программой Элат-М	до 0,10
за работу с программой АИС «Зачисление в ОО»	до 0,15
Воспитатель ГПД	до 0,03
За сопровождение обучающихся	до 0,05

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося.

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

Приложение № 3
к Положению о формировании ФОТ
и ЗП работников МОУ Лицей г. Балашова

Установление доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость ($Д_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$Д_{нз} = \sum_{i=1}^{6} C_{тп} * У_i * Ч_{аз_i} * A * K_i ,$$

где:

$C_{тп}$ — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$У_i$ — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$Ч_{азi}$ — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K_i — коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K_i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров,	до 1

	музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Приложение № 4
к Положению о формировании ФОТ
и ЗП работников МОУ Лицей г. Балашова

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников МОУ Лицей г. Балашова

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог	8 840

Примечание:
лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности.

Приложение № 5
к Положению о формировании ФОТ
и ЗП работников МОУ Лицей г. Балашова

Должностные оклады библиотечных работников

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)		
		I	II	III
1.	Библиотекарь в учреждениях образования	6 400	5 834	5 281

Приложение № 6
к Положению о формировании ФОТ
и ЗП работников МОУ Лицей г. Балашова

Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	5 482
2.	Дежурный по режиму	6 342

Примечание:

лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель — на 9,0 процентов;

лицам, не имеющим высшего профессионального образования, оплата труда по должности дежурного по режиму производится ниже установленного должностного оклада на 4,73 процента.

Приложение № 7
к Положению о формировании ФОТ
и ЗП работников МОУ Лицей г. Балашова

Должностные оклады служащих и технических исполнителей

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Секретарь руководителя	6338
2.	Завхоз	5029
3.	Электрик	5029

Приложение № 8
к Положению о формировании ФОТ
и ЗП работников МОУ Лицей г. Балашова

Должностные оклады по профессиям рабочих

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
учреждения образования	4 834	4 854	4 917	5 029	5 257	5 482	5 778	6 055