



Автономная некоммерческая общеобразовательная организация  
«Академический лицей «Владимир»

---

УТВЕРЖАЮ  
Директор  
АНОО «Академический  
лицей «Владимир»



В.И. Гам

«22» мая 20 25 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников АНОО «Академический лицей «Владимир»

от 22.05.2025

№ 7/7

Омск, 2025

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяемыми в сфере трудового права, уставом Автономной некоммерческой общеобразовательной организации «Академический лицей «Владимир» (далее – АНОО «Академический лицей «Владимир», Лицей).

1.2. Положение вводится в целях усиления воздействия материального стимулирования работников Лицея, направленного на повышение заинтересованности в достижении высоких результатов труда, создание благоприятных условий для стабильного функционирования Лицея, выполнение стратегических и оперативных управленческих задач, достижение целей Лицея.

1.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации приказом директора Лицея, изданным с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Установление заработной платы**

2.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Лицее системой оплаты труда.

Размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) работника Лицея определяется в трудовом договоре с ним согласно штатному расписанию Лицея и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В величину месячного должностного оклада (тарифную ставку) не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

2.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **2.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

2.2.1. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2.2. Заработная плата выплачивается работнику посредством перечисления на указанный работником счет в банке.

2.2.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни: за первую половину календарного месяца - 15 числа, за вторую половину календарного месяца – 30 (31) числа каждого месяца, в феврале - 15 и 28 (29) числа соответственно.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем

выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

### 2.3. Ограничение удержаний из заработной платы

2.3.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 137 Трудового кодекса РФ) и иными федеральными законами.

2.3.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса РФ);

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса.

В случаях, предусмотренных подпунктами 2, 3 и 4 настоящего пункта, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

2.3.3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

### 2.4. Ограничение размера удержаний из заработной платы

2.4.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником сохраняется 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящим подпунктом, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

2.4.2. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации не обращается взыскание.

### 2.5. Исчисление средней заработной платы

2.5.1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

2.5.2. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Лицее независимо от источников этих выплат.

2.5.3. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

2.5.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

2.6. Сроки расчета при увольнении.

2.6.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.6.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в подп. 2.6.1. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.7. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

2.7.1. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

2.7.2. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.8. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

2.8.1. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.8.3. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2.9. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

2.9.1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному

времени.

2.9.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

2.9.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.10. Оплата времени простоя

2.10.1. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.10.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.10.3. Время простоя по вине работника не оплачивается.

### **III. Система оплаты труда работников в Лицее**

3.1. Категории работников

В штатное расписание Лицея включены в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

- *должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность:*

должности иных педагогических работников;

- *должности руководителей образовательных организаций;*

должности руководителей;

должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей.

Кроме того, в штатном расписании Лицея наряду с вышеуказанными должностями, предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

3.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Лицея

3.2.1. В соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Условия оплаты труда педагогических работников регулируются Положением 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 (*приложение № 1* к настоящему Положению об оплате труда работников).

3.2.2. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, руководство методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

3.3. В Лицее применяется повременно-премиальная система оплаты труда.

3.4. Повременно-премиальная оплата труда включает следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- должностной оклад/ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Лицей в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Лицея, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

3.6. Размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников указан в штатном расписании Лицея, утверждаемом директором Лицея по согласованию с Общим собранием учредителей на основе утвержденной структуры Лицея.

3.7. Выплаты компенсационного характера

3.7.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.7.2. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры выплат (доплат и надбавок) компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

1) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты);

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер оплаты труда не включает районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях.

2) в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- *при выполнении работ различной квалификации;*

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- *при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*

В указанных случаях работнику производятся следующие доплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей) - если поручена работа по профессии (должности), отличной от основной профессии (должности), которая предусмотрена трудовым договором;

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объемов работ - если поручена работа по профессии (должности), аналогичной основной;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - дополнительная работа может быть поручена работнику как по другой, так и по такой же профессии (должности), от основной работы указанное лицо не освобождается, дополнительная работа может выполняться либо на условиях совмещения профессий (должностей), либо в порядке расширения зон обслуживания (увеличения объема работ), срок ее выполнения ограничен периодом отсутствия работника.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания и увеличении объема работ устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе, и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Лицеем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Лицей - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

- *при сверхурочной работе;*

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 трудовым договором.

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

- *при работе в выходные или нерабочие праздничные дни;*

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекаемым к работе в указанные дни, в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.8. Выплаты стимулирующего характера

3.8.1. В Лицее устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) *премии по итогам работы*

Премия по итогам работы за период (месяц, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

2) *стимулирующие доплаты и надбавки*

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выполнение обязанностей классного руководителя.

3.8.2. Размеры стимулирующих выплат в Лицее могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

3.8.3. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом директора Лицея и выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных Положением о стимулирующих выплатах (*приложение № 2* к Положению об оплате труда работников).

#### **IV. Прочие выплаты из фонда оплаты труда**

4.1. Из фонда оплаты труда работникам Лицея производятся выплаты в размере должностного оклада к юбилейным датам: 50-летию, 55-летию для женщин, 60-летию для мужчин.

## **V. Заключительные положения**

5.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.3. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.4. Извещения работником работодателя осуществляются путем:

- направления письменного сообщения по адресу: 644112, г. Омск, ул. Туполева, д.5В, офис 1;
- отправления факса на номер: тел. +7 (3812) 20-20-85;
- отправления электронного письма на адрес электронной почты: [mail@agimomsk.ru](mailto:mail@agimomsk.ru)

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение 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 (далее Положение) разработано в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601, уставом Автономной некоммерческой общеобразовательной организации «Академический лицей «Владимир» (далее – АНОО «Академический лицей «Владимир», Лицей).

1.2. В период действия коллективного договора в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации приказом директора Лицея, изданным с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

### II. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.2. В Лицее в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая *продолжительность рабочего времени* или *нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы*.

2.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается в Лицее:

педагогам-психологам;  
методистам и старшим методистам;  
тьюторам;  
руководителям физического воспитания, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;  
преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;  
инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам.

2.2.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам.

2.2.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям.

2.2.4. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре.

2.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.3.1 и 2.3.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой

частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.3.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

2.4. Дополнительная информация:

2.4.1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.2.2 – 2.2.4 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

2.4.3. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.4.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно п. 3.10.2 настоящего Положения учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

### **III. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре**

3.1. Данный раздел определяет правила определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

3.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Лицея (приказом директора).

3.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Лицеем.

3.5. *Объем учебной нагрузки педагогических работников Лицея, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя* за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.3.1 настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.6. *Объем учебной нагрузки педагогических работников Лицея, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год* за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.3. настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.5 и 3.6 настоящего Положения.

3.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Настоящее Положение и иные локальные нормативные акты Лицея по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения представителя работников.

3.10. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения.

3.10.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Лицея.

3.10.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

3.10.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Лицей является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.7 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.10.4. Учителям, а также преподавателям Лицея, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 3.8 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.10.5. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

3.11. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором.

3.11.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 3.1. – 3.10. настоящего Положения соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.11.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

3.11.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких

должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директором, заместителями директора, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 3.1. – 3.10. настоящего Положения.

3.11.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### о стимулирующих выплатах

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом Автономной некоммерческой общеобразовательной организации «Академический лицей «Владимир» (далее – АНОО «Академический лицей «Владимир», Лицей). Положение определяет случаи и порядок стимулирующих выплат работникам Лицея.

1.2. В период действия коллективного договора в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации приказом директора Лицея, изданным с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.3. В Лицее устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) премии по итогам работы,
- 2) стимулирующие доплаты и надбавки.

1.4. Размеры стимулирующих выплат в Лицее могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

#### **II. Премии по итогам работы**

2.1. Премия по итогам работы за период (месяц, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

2.2. При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Лицея;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Лицея;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в выполнении особо важных работ и срочных работ;
- 7) интенсивность и напряженность работы.

2.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода, за который назначена премия, работник не утрачивает право на получение премии по итогам работы за соответствующий период.

2.4. Премия по итогам работы выплачивается единовременно.

2.5. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.6. Назначение премий работникам Лицея по итогам работы за месяц, полугодие, год по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 – 7 пункта 2.2. настоящего Положения, осуществляется приказом директора, изданным на основании единоличного решения директора.

2.7. Назначение премий работникам Лицея по итогам работы за месяц, полугодие, год по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 – 3 пункта 2.2. настоящего

Положения, осуществляется приказом директора, изданным на основании решения Комиссии по оценке эффективности работы.

Порядок создания, полномочия и процедура принятия решений Комиссией по оценке эффективности работы определен разделом IV настоящего Положения.

2.8. Премии назначаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

### **III. Стимулирующие доплаты и надбавки**

3.1. В Лицее применяются следующие стимулирующие доплаты и надбавки:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей классного руководителя.

3.2. Стимулирующие доплаты и надбавки назначаются приказом директора Лицея.

3.3. Стимулирующие доплаты и надбавки назначаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

### **IV. Комиссия по оценке эффективности работы**

4.1. Целью деятельности Комиссии по оценке эффективности работы (далее Комиссия) является обеспечение функционирования системы стимулирования труда работников Лицея, основанной на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности.

4.2. Основные задачи деятельности Комиссии:

1) актуализация системы стимулирования;

2) анализ и корректировка сформированных результатов оценки эффективности работы по каждому работнику Лицея;

3) утверждение размера премиальных выплат работникам Лицея по результатам выполнения ими целевых показателей эффективности работы, предусмотренным подпунктами 1 – 3 пункта 2.2. настоящего Положения.

4.3. Основными принципами деятельности Комиссии являются открытость, объективность и коллегиальность в принятии решений.

4.4. Комиссия осуществляет следующие полномочия:

1) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям оценки эффективности;

2) формирование результатов оценки эффективности работы по каждому работнику.

4.5. Комиссию возглавляет директор Лицея, который осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, обеспечивает коллегиальность в обсуждении вопросов, распределяет обязанности и дает поручения членам Комиссии.

4.6. Членами Комиссии являются заместитель (заместители) директора, бухгалтер Лицея.

4.7. Комиссия ежемесячно проводит заседания по инициативе председателя Комиссии, назначаемые в период с 25 по 28 число текущего месяца.

4.8. Решение Комиссии формирует содержательную часть приказа директора о премировании работников Лицея по итогам работы за период (месяц, полугодие, год).

4.9. Приказы о премировании подлежат хранению в соответствии с требованиями законодательства по срокам хранения финансовой (бухгалтерской) первичной документации.