

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
**«ТЕТЮШСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ХАНЖИНА ПАВЛА СЕМЕНОВИЧА»**
Тетюшского муниципального района
Республики Татарстан
(МБОУ «Тетюшская СОШ № 1
им. Ханжина П.С.»)



Татарстан Республикасы
Тәтеш муниципаль районы
**«СОВЕТЛАР СОЮЗЫ ГЕРОЕ
ХАНЖИН ПАВЕЛ СЕМЕНОВИЧ
ИСЕМЕНДӘГЕ ТӘТЕШ 1 НЧЕ УРТА
ГОМУМИ БЕЛЕМ БИРҮ МӘКТӘБЕ»**
муниципаль бюджет гомуми
белем бирү учреждениесе
(«Ханжин П.С. исемендәге Тәтеш
1 нче урта ГББМ» МБГББУ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор Н.В. Загфаров

Приказ от 29.08.2025 № 153 о/д

Подписано цифровой
подписью: Загфаров
Наиль Вилевич

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников школы

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников школы (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

- постановлением Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан от 31.08.2018 № 408 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тетюшского муниципального района»: Положение об условиях оплаты труда работников общеобразовательных организаций Тетюшского муниципального района Республики Татарстан (с изменениями);
- Уставом школы.

1.2. Положение определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников общеобразовательных организаций, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Татарстан;

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников школы определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, рассчитываемого и определяемого в соответствии с законодательством РФ.

1.6. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и учащихся, работникам школы сохраняется выплата средней заработной платы.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.10. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора (дополнительного соглашения).

1.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников, заключение дополнительных соглашений (при необходимости) несет директор школы.

II. Определение базовых окладов работников школы

2.1. Базовые оклады педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	25 000
	Педагог-организатор	
	Социальный педагог	
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	25 140
	Педагог-психолог	
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель организатор ОБЗР	25 250
	Учитель	
	Учитель-логопед	
	Педагог-библиотекарь	

2.2. Базовые оклады работников культуры

Библиотекарь	25 450
Заведующий библиотекой	26 650

2.3. Базовые оклады рабочих и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих и служащих первого уровня»		
первый	секретарь-машинистка подсобный рабочий	23 320
второй	уборщик служебных помещений гардеробщик сторож	23 320
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих и служащих второго уровня»		
первый	рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	23 660
второй	лаборант	
третий	техник	23 660
четвертый	повар	23 660
пятый	шеф-повар	24 020

III. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденного в установленном порядке.

3.2. Продолжительность рабочего времени работников (кроме педагогических) – 40-часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (с.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников культуры, медицинских работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации

3.4. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования, составляет:

3.4.1. Учителям, преподавателям-организаторам ОБЗР и допризывной подготовки:

25 человек в классе, реализующих общеобразовательную программу и общеобразовательную программу, обеспечивающую дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по одному или нескольким предметам.

При проведении занятий по иностранному языку, родному языку и литературе на первом, втором и третьем уровнях общего образования, трудовому обучению на втором и третьем уровнях общего образования, физической культуре на третьем уровне общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы: если наполняемость класса составляет 25 человек.

3.4.2. Воспитателям групп продленного дня – 25 человек.

3.4.3. Педагогам дополнительного образования – 15 человек.

IV. Порядок формирования должностных окладов работников школы

4.1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P, \quad \text{где:}$$

O_d – должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

O_b – размер базового оклада педагогического работника общеобразовательных организаций, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов работы в общеобразовательных организациях;

H_N – норма часов за ставку заработной платы работников общеобразовательных организаций, установленная разделом III настоящего Положения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально ставке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

V. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

5.1. **Выплаты за квалификационную категорию** предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле: $B_{kk} = O_d \times D_{kk}$, где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работника;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице:

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Второй	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Четвертый	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

5.2. **Выплаты за наличие почетных званий и ведомственных наград** предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений и рассчитываются по формуле: $B_{pz} = O_d \times D_{pz}$, где:

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград;

O_d – должностной оклад работника;

D_{pz} – размер надбавки за наличие почетных званий и ведомственных наград.

Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, СССР, союзных республик в составе СССР составляет **7%**.

Размер надбавки за наличие почетных званий Республики Татарстан (ТАССР) составляет **6%**:

- *Заслуженный учитель Республики Татарстан.*

Размер надбавки за наличие ведомственных наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, СССР составляет **4%**:

- *Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Знак «Отличник просвещения».*

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) составляет **2%**. Надбавка за наличие Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается работникам, награжденным приказом Министра просвещения РФ (Минобрнауки России, Министра образования РФ) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства просвещения РФ (Минобрнауки России, Министерства образования РФ).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака «За заслуги в образовании», знака отличия «Почетный наставник», знака отличия «Отличник сферы образования и науки Республики Татарстан», нагрудного знака «За сохранение и развитие языков, культур, традиций», нагрудного знака «Яшъямогаллим» составляет **2%** и устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

5.2.1. Установление размеров выплат за наличие почетных званий и ведомственных наград производится со дня присвоения почетного звания и(или) награды. Работникам, имеющим две и более почетных звания и(или) две и более ведомственные награды, выплата устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.3. **Выплаты за стаж работы по профилю** устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле: $B_s = O_d \times D_s$, где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад работников образования в общеобразовательных организациях;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице:

Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, %
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый – четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

Должности руководителей структурных подразделений	первый – третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

5.3.1. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.3.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице.

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды преподаватели-организаторы (ОБЗР, допризывной подготовки рук физ воспитания, ст мастера, мастера производственного обучения (в т.ч. обучение вождению транспортных средств, работе на с/х машинах, работе на пишущих машинах и др организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в т.ч. по физ культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководит., старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги допол образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые) инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитатель ной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитатель ной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подго товке, по режиму, зав учебной частью, зав (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интер натами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и др структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методи ческим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (незави симо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделе ний министерств (ведомств), занимаю щихся вопросами подготовки и повыше ния квалификации кадров на производст	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационны организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, куль турно-просветительские организации и подразделения предприятий и организа ций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педобразования на должностях: зам нач по воспит работе, начальник отряда, ст инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), ст инспектор-методист и инспектор-методист ст инженер и инженер по производственно-техническому обучению, ст мастер и мастер производственного обучения, ст инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включаются:

время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях, осуществляющих социальное обслуживание для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена в следующем порядке:

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в т.ч. в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

5.3.3. Работникам время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.3.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организации, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется директору школы по согласованию с профкомом.

5.4. **Премияльные и иные поощрительные выплаты** устанавливаются работникам школы по основному месту работы. Целью премирования и иных поощрительных выплат является материальное поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности.

5.4.1. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Работодателя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансовых результатов и финансового состояния школы, а также иных факторов, влияющих на сам факт и размер премирования.

5.4.2. Виды премий, которые выплачиваются работникам в соответствии с настоящим Положением:

- ежемесячные премии в размере 2% от должностного оклада;
- премия за высокие результаты работы (единовременное премирование) - за высокие результаты работы - до 100% размера заработной платы, установленной трудовым договором.

5.4.3. Основаниями начисления ежемесячной премии являются выполнение работником:

- Правил внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкции;
- приказов, распоряжений руководства школы и непосредственного руководителя;
- локальных нормативных актов школы, правил, инструкций, норм, регламентирующих условия труда, в соответствии с которыми осуществляется деятельность каждого конкретного работника школы;
- при условии отсутствия дисциплинарных взысканий за расчетный месяц.

5.4.4. Основаниями начисления премии за высокие результаты работы (единовременное премирование) являются:

- успешное участие в профессиональных конкурсах;
- подготовка обучающихся набравших 100 баллов на ЕГЭ, победителей и призеров всероссийской и республиканской олимпиады школьников, официальных всероссийских и республиканских конкурсов;
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата и т.д.);
- за качественное выполнение работ, высокие достижения в работе.

5.4.5. Размер ежемесячной премии может быть снижен в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания. Снижение производится в части начислений за период, в котором применено взыскание. Снижение размера премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

5.4.6. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается по результатам работы за месяц с учетом фактически отработанного времени в соответствующем периоде. Премия за высокие результаты работы начисляется и выплачивается единовременно по итогам выполнения работы, задания, проекта.

5.4.7. Премия начисляется и выплачивается на основании приказа директора школы по представлению заместителей директора школы и(или) представлению начальника МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан».

5.4.8. Представление оформляется в свободной форме в виде списка работников, подлежащих премированию, с указанием предполагаемого размера премии и причин, послуживших основанием для ходатайства о премировании.

Отдельно указываются работники, которым предлагается не начислять и не выплачивать премию при несоблюдении ими условий, указанных в п. 5.4.3 Положения либо в отношении которых предлагается снизить размер премии в соответствии с п. 5.4.5 Положения. При этом указывается период, за который премия не начисляется и не выплачивается либо снижается. По каждому работнику отражаются причины, послужившие основанием для снижения размера премии (ее неначисления).

5.4.9. Сроки выплаты премий:

- ежемесячные премии - при окончательном расчете за месяц, за который начислена премия;
- премия за высокие результаты работы (единовременное премирование) - при окончательном расчете за месяц, в котором было принято решение о выплате премии.

5.4.10. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам, выплат за дополнительные виды работ, выплат за специфику образовательной программы, работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей).

5.4.11. В целях повышения эффективности деятельности работников школы и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», работникам, входящим в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливается локальным нормативным актом школы.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников школы (Приложение).

5.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников школы утверждаются директором школы по согласованию с общим собранием работников школы, с учетом мнения профкома школы.

Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

5.5.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ работниками определяются локальными нормативными актами и коллективным договором.

5.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

B_{kj} – выплата за качество выполняемых работ j-му работнику;

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ.

I_{ij} – нормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

K_i – весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

n – количество критериев оценки эффективности деятельности;

m – численность работников дошкольной образовательной организации.

5.5.4. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому

значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значения отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

5.5.5. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

5.5.6. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i}, \quad \text{где:}$$

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

5.5.7. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его

значения от значения критерия рассчитывается по формуле: $I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i}, \quad \text{где:}$

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

5.5.8. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент.

Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле: $K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i}, \quad \text{где:}$

K_i – относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

VK_i – весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

5.5.9. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников:

№ пп	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1.	Педагог дополнительного образования	50
2.	Педагог-организатор	50
3.	Социальный педагог	50
4.	Воспитатель (группы продленного дня)	55
5.	Педагог-психолог	55
6.	Преподаватель-организатор ОБЗР	60
7.	Учитель	60
8.	Учитель-логопед	60
9.	Педагог-библиотекарь	60
10.	Библиотекарь	40
11.	Зав.библиотекой	50

Оценка качества труда работников проводится один раз в год – на 1 сентября текущего года. Распределение стимулирующих выплат за качество труда работникам школы производится согласно Положения о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работникам школы.

5.5.10. В школе формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле: $FOTk = FOTdo \times Dk$, где:

$FOTk$ - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$FOTdo$ - фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей);

Dk - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 16%.

VI. Выплаты компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);
- выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за дополнительные виды работ;
- выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями обучающихся;
- выплаты компенсационного характера за специфику образовательной программы.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = \left(O_b \times \frac{H_{fk}}{H_N} + P \right) \times D_{kh},$$

где:

B_{kh} - выплата компенсационного характера;

O_b - размер базового оклада работника;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрена выплата компенсационного характера;

H_N - норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работника;

P - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{kh} - размер надбавки за выплату компенсационного характера, определяемый в соответствии с ТК РФ.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4%.

6.2. 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), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в 2-м размере, при этом работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее 1-й дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее 2-й часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера педагогам за дополнительные виды работ включают в себя:

- выплаты компенсационного характера за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты компенсационного характера за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты компенсационного характера за заведование учебными кабинетами, спортивным залом, музеем;
- выплаты компенсационного характера за руководство методическим объединением.

6.3.1. Выплаты компенсационного характера за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с обучающимися устанавливаются один раз в год на начало учебного года и рассчитываются по формуле: $B_{nz}^{kr} = A + K_r \times Y_k$, где:

B_{nz}^{kr} – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

A – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

K_r – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

Y_k – численность учащихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися составляет 550 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

Дополнительно выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.04.2024 № 542 в размере 10 000 руб. 00 коп.

6.3.2. Выплаты компенсационного характера за проверку письменных работ (проверку тетрадей)

рассчитываются по формуле: $B_{nz}^{pt} = \left(\sum O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{pt}$, где:

B_{nz}^{pt} – размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей);

O_b – размер базового оклада учителя принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы по предмету в школе;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых педагогическим работником в школе;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников, установленная разделом III настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическим работником в школе;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{pt} – размер надбавки за проверку письменных работ (проверку тетрадей), который приведен в таблице

При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу:

№	Наименование работы	Размер надбавки, %
1	Проверка тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	12,0
2	Проверка письменных работ по иностранному языку	7,0
3	Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии	3,6

6.3.3. Выплаты компенсационного характера за заведование учебными кабинетами, спортивными залами, музеями составляет:

- за заведование учебными кабинетами, музеями – 1000 рублей;

- за заведование спортивными залами – 1500 рублей.

Заведование кабинетами, спортивными залами определяется уровнем соответствия, имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащённости кабинета не менее 50% утвержденных требований к оснащению образовательного процесса

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, спортивных залов, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, спортивному залу, музею.

6.3.4. Выплаты компенсационного характера за руководство методическими объединениями рассчитываются по формуле: $B_{nz}^{rk} = O_b \times D_{rk}$, где:

B_{nz}^{rk} – размер выплаты за руководство методическими объединениями;

O_b – размер базового оклада педагогических работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

D_{rk} – размер надбавки за руководство методическими объединениями, который составляет 5%

При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими объединениями размер выплат в указанном случае рассчитывается как сумма выплат по каждому объединению.

6.4. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями обучающихся.

6.4.1. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями обучающихся, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы

рассчитываются по формуле: $B_{kh} = \left([O]_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{kh}$, где:

B_{kh} – выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья;

$[O]_b$ – размер базового оклада педагогических работников, принимаемый в соответствии с разделом II Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых педагогическими работниками;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педработников, установленная разделом III Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{kh} – размер выплат компенсационного характера за работу с определенными категориями учащихся с ограниченными возможностями здоровья, который приведен в таблице.

6.4.2. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями учащихся (за исключением педагогических работников, выплаты которых определены п. 6.4.1.) рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh}, \text{ где:}$$

B_{kh} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников в общеобразовательной организации;

D_{kh} – размер компенсационного характера, который приведен в таблице.

При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников с определенными категориями учащихся предусматривается предоставление выплат компенсационного характера по нескольким основаниям, размер выплат рассчитывается по каждому основанию.

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы устанавливаются надбавки компенсационного характера, утверждается директором по согласованию с профкомом школы.

№ пп	Основание назначения выплаты	Должности, которым назначаются выплаты		Размер выплаты, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
	Работа в общеобразовательных организациях (классах, группах) для учащихся с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с задержкой психического развития)	должности учебно-вспомогательного персонала первого уровня	первый	5,5
		должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	5,5
		должности педагогических работников	первый – четвертый	5,5
2	Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ОВЗ	должности педагогических работников	четвертый	7,0

6.5. Выплаты компенсационного характера за специфику образовательной программы предоставляются работникам за работу с определенными категориями обучающихся.

6.5.1. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы

рассчитываются по формуле:

$$B_{scp} = \left(O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{scp}, \text{ где:}$$

B_{scp} – выплаты за специфику образовательной программы;

O_b – размер базового оклада пед работников, принимаемый в соответствии с разделом II Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы пед работников, установленная разделом III Положения

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками школы;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, которая устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{scp} – размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице.

6.5.2. Выплаты за специфику образовательной программы для работников образования (за исключением педагогических работников, выплаты которым определены пунктом 6.5.1 настоящего Положения) и рассчитываются по формуле: $B_{scp} = O_d \times D_{scp}$, где:

B_{scp} – выплаты за специфику образовательной программы;

O_d – должностной оклад работников образования в общеобразовательных организациях;

D_{scp} – размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице.

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ пп	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1	Работа в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедич пунктах	должности педагогических работников	2-4	4,0
2	Преподавание родного языка (татарского, чувашского и др., за исключением русского) и литературы		4	5,0
3	Работа в общеобразовательных организациях		2	16,0
			3	18,0

6.5.3. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников с определенными категориями учащихся предусматривается предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям. В этом случае размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

6.5.4. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается директором по согласованию с профкомом школы.

VII. Порядок определения заработной платы директора, заместителей директора школы

7.1. Заработная плата директора, заместителей директора школы состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле: $O_d = O_b \times S$,

где: O_d – должностной оклад директора;

O_b – размер базового оклада директора;

S – фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда директора определяется в зависимости от количества численности учащихся.

7.3. Должностные оклады заместителей директора школы на 20% ниже должностного оклада директора.

7.4. Учредитель может устанавливать директору выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

7.5. Директор может устанавливать своим заместителям выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера директора.

7.6. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей школ и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

7.7. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле: $B_k = B_c \times K_{vk}$, где,

B_k – выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности

B_c – размер выплат стимулирующего характера;

K_{vk} – коэффициент выполнения критериев качества.

7.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, его заместителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.9. Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (O_d) рассчитывается по формуле: $O_d = O_b \times d \times s \times b_s \times N \times O_{bs}$ - размер базового оклада советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается в размере 22 958 рублей;

H_f - фактическое количество часов работы в общеобразовательных организациях;

H_N - норма часов за ставку заработной платы работников общеобразовательных организаций, установленная разделом III настоящего Положения.

7.10. Выплаты за интенсивность труда предоставляются советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (B_{sr}) и рассчитываются по формуле: $D \times B_{sr} = O_d \times _5 _ , s \times ds \times 100\%$ где:

O_{ds} - размер должностного оклада советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

$D \times srs$ - размер надбавки за интенсивность труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями принимается равным 100 процентам.

7.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

VIII. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда школы

8.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством объемных показателей, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы.

8.2. Начисления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, осуществляются работникам школы (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих) за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности школы на оплату труда на

текущий финансовый год.

8.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности школы за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами школы, принятыми с учетом норм настоящего Положения.

При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессиональной квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась (включая работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих).

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику школы с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителя общеобразовательной организации).

Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда директору школы определяется учредителем общеобразовательной организации.

Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности школы за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на директора школы.

IX. Заключительные положения

9.1. Положение об оплате труда работников школы принимается общим собранием работников школы с учетом мнения профкома школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся собранием работников школы в случае необходимости с учетом мнения профкома школы, вводятся в действие приказом директора школы и регистрируются в установленном порядке.

9.3. Положение действует бессрочно, до принятия Положения в новой редакции.

ПРИНЯТО

общим собранием работников

протокол от 29.08.2025 № 4

с учетом мнения профкома школы

протокол заседания от 29.08.2025 № 9