

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 14 «ЗЕЛЕНый ШУМ»
Г. ВОЛЖСКОГО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»
(МОУ СШ № 14 «ЗЕЛЕНый ШУМ»)

П Р И К А З

16.12.2024

№ 983

**О внесении изменений
в Положение об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя школа
№ 14 «Зеленый шум»
г. Волжского Волгоградской
области»**

В соответствии с постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 06.12.2024 № 7268 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 06.06.2024 №2865, с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 21.11.2017 № 7081 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области», руководствуясь ст. 33 Устава городского округа – город Волжский Волгоградской области,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 «Зеленый шум» г. Волжского Волгоградской области», утвержденное приказом № 175 от 27.06.2024:

1.1. Абзац 8 подпункта 4.1.2 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» изложить в новой редакции:

«Сверхурочная работа оплачивается исходя из оплаты труда работников Учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере».

1.2. Раздел 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в новой редакции:

«5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;

- выплаты за общий трудовой стаж работы;
- премиальные выплаты;
- надбавка молодым работникам.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителю, его заместителям:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие квалификационной категории, которая устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий. Педагогическим работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- первая квалификационная категория – не более 15 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- высшая квалификационная категория – не более 30 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- квалификационная категория «педагог-методист» или «педагог-наставник» – не более 45 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (при условии выполнения учителем дополнительной работы, связанной с методической деятельностью или наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в образовательном учреждении должности).

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику Учреждения приказом руководителя Учреждения:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.3 и 5.4 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

5.5. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от базового оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Условия и размер выплат за общий трудовой стаж устанавливаются локальным актом Учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов базового оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в должности и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложения № 3 к Положению;

- время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно приложения № 4 к Положению.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам Учреждения, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

5.6. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;
- премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

5.6.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности Учреждения;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- виды работ, установленные локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки, за квартал – 75 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки, за год – 300 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Для работников Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя Учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Особо важными и срочными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Для работников Учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6.3. Единовременная премия в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.6.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.7. Надбавка молодым работникам.

Размер надбавки молодым работникам не должен превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми работниками понимаются работники Учреждения в возрасте до 35 лет (включительно).

Надбавка молодым работникам устанавливается на период до наступления основания для установления надбавки за общий трудовой стаж, стаж работы по специальности, выслугу лет, либо до достижения возраста 36 лет в зависимости от того, какое из указанных условий наступит раньше.

Надбавка молодым работникам выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.8. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами Учреждения.

5.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера».

1.3. Подпункт 4 пункта 6.10 раздела 6 «Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения» изложить в новой редакции:

«4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;

- премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал – 75 процентов должностного оклада, за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Для руководителя Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя Учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Для руководителя Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя Учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в расчете на год.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год».

1.4. Пункт 6.14 раздела 6 «Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения» изложить в новой редакции:

«6.14. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника Учреждения в служебную командировку, направления работника Учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации».

1.5. Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 «Зеленый шум» г. Волжского Волгоградской области» изложить в новой редакции:

«Перечень

критериев для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Наименование критерия	Размер выплаты от базового оклада (ставки), должностного оклада
За интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	1. Ведение опытной и экспериментальной работы	до 350 %
	2. Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	до 350 %
	3. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий в масштабах учреждения и города	до 350 %
	4. Проведение кружковой работы	до 350 %
	5. Активная работа в методическом совете учреждения	до 350 %
	6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	до 350 %
	7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению	до 350 %

	психического и физического здоровья обучающихся	
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности	до 350 %
9.	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	до 350 %
10.	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	до 350 %
11.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов, по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 350 %
12.	Организация и проведение государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации (ВІР, ВСОКО и т.д.)	до 350%
13.	Реализация адаптированных образовательных программ начального общего, основного общего образования в учреждении	до 350%
14.	Организация предпрофильного и профильного обучения	до 350 %
15.	Организация и координация проведения профориентационных мероприятий: выставок, форумов, профессиональных проб, иных мероприятий	до 350 %
16.	Сохранение контингента обучающихся	до 350 %
17.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	до 350 %
18.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 350 %
19.	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	до 350 %
20.	Работа с детьми, оставшимися без попечения родителей	до 350 %
21.	Высокая читательская активность обучающихся	до 350 %
22.	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	до 350 %
23.	Оформление тематических выставок	до 350 %
24.	Планирование комплектования библиотечного фонда	до 350 %
25.	Организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами	до 350 %
26.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 350 %

	27. Организация внеклассной работы (учителям физкультуры и преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины)	до 100 %
	28. Обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов или изучением предметов на профильном уровне	до 350 %
	29. Обеспечение взаимодействия учреждения с общественными организациями, отделом опеки и попечительства, комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, комитетом по делам молодежи, культуры и спорта	до 350 %
	30. Включение родителей в образовательный процесс и обеспечение взаимодействия с родителями по вопросам спортивного, технического, музыкального, художественного, творческого воспитания детей	до 350 %
	31. Подготовка учреждения к зимнему сезону, летне-оздоровительному периоду и к новому учебному году	до 350 %
	32. Оказание услуг педагогическими работниками психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта "Поддержка семей, имеющих детей"	до 350 %
	33. Выполнение образовательной программы учреждения, определяемой концепцией программы развития (с учетом вклада в ее реализацию по данному предмету)	до 350 %
За особый режим работы	34. Особый режим работы	до 350 %
За результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	35. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, проведение конференций различного уровня	до 350 %
	36. Образцовое содержание кабинета	до 350 %
	37. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, электронного дневника)	до 350 %
	38. Высокий уровень исполнительской дисциплины в процессе реализации основных общеобразовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	до 350%

	39. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 350 %
	40. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	до 350 %
	41. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 350 %
	42. Выполнение образовательных и учебных планов и программ	до 350 %
	43. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 350 %
	44. Проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения)	до 350 %
	45. Востребованность детского объединения (группы)	до 350%
За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	46. Участие в инновационной деятельности	до 350 %
	47. Разработка и реализация авторских программ	до 350 %
	48. Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях	до 350 %
	49. Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении	до 350 %
	50. Применение в работе новых компьютерных программ	до 350 %
	51. Деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой	до 350 %
	52. Внедрение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	до 350 %
За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	53. Разработка планов и мероприятий по улучшению условий труда	до 350 %
	54. Учет внебюджетной деятельности	до 350 %
	55. Учителям за работу с обучающимся вне урока	до 350 %
	56. Работа, не входящая в круг основных обязанностей	до 350 %
	57. Организация новых платных образовательных услуг	до 350 %
	58. Администрирование (ведение) официального сайта школы, госпабликов и проверка актуальности размещенной информации	до 350 %
	59. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	до 350 %
	60. Участие в общешкольных и районных	до 350 %

	мероприятиях	
	61. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее	до 350 %
	62. Интенсивность и напряженность работы	до 350 %
	63. Организация непрерывности образовательного процесса обучающихся	до 350 %

Перечень
критериев для установления выплат за качество выполняемых работ

Наименование выплаты за качество выполняемых работ	Наименование критерия	Размер выплаты от базового оклада (ставки), должностного оклада
За отсутствие претензий к результатам выполнения работ	1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 350 %
	2. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 350 %
	3. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	до 350 %
	4. Содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН	до 350 %
	5. Проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН	до 350 %
	6. Выполнение работ по благоустройству здания, по благоустройству прилегающей территории	до 350 %
За профессионализм и оперативность в решении вопросов	7. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 350 %
	8. Отсутствие в образовательном процессе нарушений норм и правил охраны труда	до 350 %
	9. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	до 350 %
	10. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 350 %
	11. Обеспечение сохранности имущества учреждения, бережное отношение к материальным ценностям, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	до 350 %

	12. Своевременное представление сведений, информации, материалов, сдача отчетности (статистические отчеты, отчеты в ФСС, управление образования, управление финансов и иные органы)	до 350 %
--	---	----------

».

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания за исключением положений, для которых установлены иные сроки вступления в силу.

Подпункт 1.1 настоящего приказа распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.09.2024.

Подпункты 1.2, 1.3, 1.5 настоящего приказа распространяют свое действие на отношения, возникшие с 01.10.2024.

3. Сорокиной Ю.П., школьному оператору, разместить данный приказ на официальном сайте школы.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Багрова

С приказом ознакомлены:

Сорокина Ю.П.