

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ АВТОНОМНАЯ
НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ШКОЛА «КОРИФЕЙ»
(ОАНО «Школа «Корифей»)**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ОАНО «Школа
«Корифей»
(протокол от 05.03.2026 № 1)

С учётом мнения представительного органа
работников Школы
(протокол общего собрания работников от
05.03.2026 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ОАНО «Школа «Корифей»
от 05.03.2026 № 4-О

Директор

Н.Н. Копылова



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Екатеринбург, 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее — Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Общеобразовательной автономной некоммерческой организации «Школа «Корифей» (далее — Школа, работодатель), порядок формирования фонда оплаты труда, размеры и условия установления должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

— Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), в том числе статьями 2, 3, 22, 57, 60.2, 68, 91, 96, 99, 114, 116, 127, 129, 132, 133, 133.1, 134, 135, 136, 139, 144, 149, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 191, 312.6, 334;

— Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. Федерального закона от 28.11.2025 № 429-ФЗ);

— Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

— Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — ФЗ-273), в частности статьёй 47 (правовой статус педагогических работников);

— Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

— Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

— Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках»;

— Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (действует с 01.09.2025);

— Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (действует с 01.09.2025);

— Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ежегодно утверждаемые решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) — применяются в качестве методического ориентира;

— Уставом Школы.

1.3. Школа является частной (негосударственной) автономной некоммерческой образовательной организацией. Система оплаты труда устанавливается Школой самостоятельно настоящим Положением и штатным расписанием в соответствии со статьёй 135 ТК РФ.

1.4. Настоящее Положение принимается с учётом мнения представительного органа работников Школы в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ, и утверждается приказом директора Школы.

1.5. Принципы установления системы оплаты труда: законность; равенство прав и возможностей работников, запрет дискриминации (ст. 3, 132 ТК РФ); равная оплата за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ); обеспечение работникам заработной платы не ниже МРОТ (ст. 133 ТК РФ); повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ); зависимость размера заработной платы от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 132 ТК РФ).

1.6. Основные термины, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, установленных статьёй 129 ТК РФ: заработная плата (оплата труда работника), оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Заработная плата работника Школы в соответствии со статьёй 129 ТК РФ состоит из:

- 1) должностного оклада (фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат);
- 2) компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

2.2. Заработная плата работника является фиксированной в части должностного оклада и переменной в части компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

3.1. Должностные оклады работников Школы устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора и являющимся неотъемлемым приложением к настоящему Положению.

3.2. Размеры должностных окладов устанавливаются с учётом следующих критериев:

- наименование должности в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными справочниками;
- уровень образования, требуемый для занятия должности;
- наличие квалификационной категории (первая, высшая) — для педагогических работников;
- стаж педагогической работы (общий и в Школе);
- наличие учёной степени, учёного звания, почётного звания;
- сложность и интенсивность функционала (учебная нагрузка, количество классов/параллелей, преподаваемые предметы).

3.3. Конкретные размеры должностных окладов по каждой должности устанавливаются штатным расписанием в рублях. Размер должностного оклада не может быть установлен меньше федерального МРОТ с учётом районного коэффициента (см. раздел 10 настоящего Положения).

3.4. Изменение размеров должностных окладов производится приказом директора с внесением изменений в штатное расписание, с учётом мнения представительного органа работников, и оформляется письменным уведомлением работников не менее чем за 2 месяца (часть 2 статьи 74 ТК РФ), если изменение не улучшает положение работника.

4. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАГРУЗКА И СВЯЗАННАЯ ОПЛАТА

4.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269:

- для учителей — 18 часов в неделю за ставку заработной платы;
- для педагогов дополнительного образования — 18 часов в неделю за ставку;
- для воспитателей, педагогов-психологов, социальных педагогов — в соответствии с указанным приказом;
- для иных категорий педагогических работников — согласно нормам часов, установленным приказом № 269.

4.2. Объём учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемый в трудовом договоре, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программе,

обеспеченности кадрами и иных конкретных условий в Школе (пункт 1.3 приложения к Приказу Минпросвещения № 268 от 04.04.2025).

4.3. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, количества классов (обучающихся).

4.4. Часы педагогической работы сверх нормы часов за ставку (сверхнормативная нагрузка) оплачиваются пропорционально объёму часов (почасовой оплатой) на основании тарификации.

4.5. Тарификация педагогических работников проводится один раз в год, по состоянию на 1 сентября, с учётом изменений по итогам аттестации, изменения учебной нагрузки. Результаты тарификации оформляются тарификационным списком, утверждаемым приказом директора.

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам Школы в соответствии со статьями 129, 149 ТК РФ как доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. К компенсационным выплатам относятся:

- 1) доплата за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (ст. 60.2, 151 ТК РФ) — размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;
- 2) оплата сверхурочной работы (ст. 99, 152 ТК РФ) — за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха;
- 3) оплата работы в ночное время (ст. 96, 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 554 от 22.07.2008) — повышенная оплата не менее чем на 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00);
- 4) оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) — не менее чем в двойном размере; по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в выходной/праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

5.3. В соответствии со статьёй 312.6 ТК РФ дистанционным работникам возмещаются расходы, связанные с использованием ими своего или арендованного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также расходы, связанные с их использованием. Порядок, размер и сроки возмещения расходов устанавливаются в трудовом договоре с дистанционным работником либо отдельным приказом директора.

5.4. Все компенсационные выплаты исчисляются исходя из должностного оклада и не могут уменьшать установленного федерального МРОТ с учётом районного коэффициента.

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Школы с целью повышения материальной заинтересованности в результатах труда, качестве образовательной деятельности, развитии профессиональных компетенций.

6.2. Виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам (первая, высшая) — размер устанавливается штатным расписанием либо приказом директора;
- 2) надбавка за наличие учёной степени (кандидата, доктора наук) и учёного звания;
- 3) надбавка за наличие почётных званий и ведомственных наград в сфере образования и науки;
- 4) надбавка за стаж педагогической работы (длительность общего и специального стажа);
- 5) надбавка за применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭО и ДОТ) — специальная выплата, обусловленная спецификой реализуемой Школой модели образования;
- 6) надбавка за высокое качество образовательных результатов и эффективность профессиональной деятельности — устанавливается на основании показателей эффективности;
- 7) премии ежемесячные, квартальные, годовые, разовые — по итогам работы и за конкретные достижения;
- 8) иные стимулирующие выплаты, установленные приказом директора с учётом мнения представительного органа работников.

6.3. Во избежание двойного учёта одного и того же основания для выплат, квалификационная категория, стаж работы, почётные звания учитываются однократно — либо при установлении должностного оклада (в штатном расписании), либо в составе стимулирующих выплат. Конкретный способ учёта определяется штатным расписанием.

6.4. Размеры стимулирующих выплат определяются в абсолютных величинах (в рублях) или в процентах к должностному окладу. Конкретные размеры устанавливаются приказом директора либо штатным расписанием.

6.5. Порядок назначения стимулирующих выплат, связанных с результатами труда:

— стимулирующие выплаты, связанные с показателями эффективности деятельности работника, назначаются по итогам работы (ежемесячно, ежеквартально, по итогам учебного года) на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Школы;

— состав Комиссии утверждается приказом директора и включает представителей администрации, педагогических работников и представительного органа работников;

— показатели эффективности и порядок работы Комиссии устанавливаются отдельным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Школы (или могут быть закреплены приложением к настоящему Положению);

— решение Комиссии оформляется протоколом и утверждается приказом директора.

6.6. Премирование:

— ежемесячные, квартальные, годовые премии выплачиваются при наличии средств в фонде оплаты труда и по итогам оценки деятельности работников;

— разовые премии (к профессиональным праздникам, юбилейным датам, за отдельные достижения) выплачиваются на основании приказа директора;

— размеры и основания премий устанавливаются в абсолютных величинах или в процентах к должностному окладу.

7. ОПЛАТА ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

7.1. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьями 99 и 152 ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе допускается в случаях и в порядке, установленных статьёй 99 ТК РФ.

7.2. Оплата работы в ночное время производится в соответствии со статьями 96, 154 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 — повышенная оплата не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.3. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.

7.4. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьёй 157 ТК РФ:

— по вине работодателя — в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

— по причинам, не зависящим от работодателя и работника, — в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада);

— по вине работника — не оплачивается.

7.5. Оплата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей производится в соответствии со статьёй 155 ТК РФ в зависимости от наличия вины сторон.

7.6. Совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору в порядке статьи 60.2 ТК РФ.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. При наличии экономии фонда оплаты труда и (или) иных средств, направляемых на эти цели, работникам Школы может выплачиваться материальная помощь.

8.2. Основаниями для выплаты материальной помощи являются:

— рождение ребёнка у работника;

— бракосочетание работника;

— смерть близкого родственника работника (супруг, родители, дети, родные братья и сёстры);

— длительная болезнь работника или членов его семьи, требующая значительных расходов на лечение;

— иные трудные жизненные обстоятельства, существенно ухудшающие материальное положение работника.

8.3. Размер материальной помощи определяется приказом директора Школы на основании заявления работника, приложенных подтверждающих документов и наличия средств в фонде оплаты труда.

8.4. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, не включается в среднюю заработную плату (статья 139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 922 от 24.12.2007) и носит разовый, социальный характер.

9. ГАРАНТИЙНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ОПЛАТА ОТПУСКОВ

9.1. Работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ), за исключением педагогических работников, которым предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 334 ТК РФ и Постановлением

Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (продолжительность 42 или 56 календарных дней — в зависимости от занимаемой должности).

9.2. Средний заработок для оплаты отпусков, выплаты компенсации за неиспользованные отпуска и для иных случаев исчисляется в соответствии со статьёй 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

9.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска в соответствии со статьёй 127 ТК РФ.

9.4. Работникам, направляемым в служебные командировки, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 167, 168 ТК РФ.

9.5. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

10. ГАРАНТИИ ПО МИНИМАЛЬНОМУ РАЗМЕРУ ОПЛАТЫ ТРУДА

10.1. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть 3 статьи 133 ТК РФ).

10.2. С 01.01.2026 федеральный минимальный размер оплаты труда составляет 27 093 (двадцать семь тысяч девяносто три) рубля в месяц (статья 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ в ред. Федерального закона от 28.11.2025 № 429-ФЗ).

10.3. В связи с тем, что Свердловская область относится к районам, в которых в установленном порядке введены районные коэффициенты, к заработной плате работников Школы применяется районный коэффициент в размере 1,15. Таким образом, фактический минимальный размер месячной заработной платы работника Школы, отработавшего норму рабочего времени, с 01.01.2026 составляет 31 156 рублей 95 копеек ($27\,093 \times 1,15$).

10.4. Если начисленная работнику заработная плата (до удержания НДФЛ) за полностью отработанный месяц оказалась ниже размера, установленного пунктом 10.3 настоящего Положения, работодатель производит доплату до соответствующего размера, оформляемую отдельным приказом или автоматически при расчёте заработной платы.

10.5. При изменении МРОТ в соответствии с федеральным законом пункт 10.2 настоящего Положения применяется в новой редакции без внесения изменений в Положение — действует норма, установленная федеральным законом на соответствующую дату.

11. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

11.1. В соответствии со статьёй 134 ТК РФ Школа обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников путём её индексации.

11.2. Индексация заработной платы проводится не реже одного раза в год, как правило — с 1 января очередного календарного года.

11.3. Индексация проводится на основании приказа директора Школы. Размер индексации определяется с учётом:

— индекса потребительских цен на товары и услуги по Свердловской области за предшествующий год (по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области);

— финансовых возможностей Школы;

— иных социально-экономических факторов, в том числе увеличения федерального МРОТ.

11.4. Индексации подлежат должностные оклады, установленные штатным расписанием. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в процентах к окладу, индексируются автоматически за счёт индексации оклада.

11.5. Способы индексации:

— повышение размеров должностных окладов на установленный коэффициент (процент) индексации;

— единовременные компенсационные выплаты на период до очередной индексации (в исключительных случаях);

— увеличение фонда стимулирующих выплат.

11.6. Конкретный способ, период и размер индексации определяются приказом директора с учётом мнения представительного органа работников.

12. ПОРЯДОК, СРОКИ И МЕСТО ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

12.1. Заработная плата выплачивается работникам Школы не реже чем каждые полмесяца (часть 6 статьи 136 ТК РФ). Конкретные даты выплаты заработной платы:

— заработная плата за первую половину месяца (аванс) — 25-го числа текущего месяца;

— заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчёт) — 10-го числа месяца, следующего за расчётным.

12.2. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 ТК РФ).

12.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала (часть 9 статьи 136 ТК РФ).

12.4. При увольнении окончательный расчёт с работником производится в день увольнения (статья 140 ТК РФ); если работник в день увольнения не работал — не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчёте.

12.5. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский счёт работника в кредитной организации, указанной работником в письменном заявлении. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (часть 3 статьи 136 ТК РФ).

12.6. Все удержания из заработной платы производятся в случаях и в порядке, предусмотренных статьями 137, 138 ТК РФ.

12.7. При выплате заработной платы работодатель извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размерах иных сумм, начисленных работнику; размерах и основаниях произведённых удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается приказом директора Школы с учётом мнения представительного органа работников (часть 1, 2 статьи 136 ТК РФ). Расчётные листки выдаются работникам при каждой выплате заработной платы, в том числе в электронной форме (при технической возможности и с согласия работника).

12.8. Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности работодателю производятся в случаях и на условиях, установленных статьями 137 и 138 ТК РФ. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов.

13. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА

13.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Школы регулируются Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 (действующим с 01.09.2025).

13.2. Рабочее время педагогических работников включает:

— нормируемую часть рабочего времени — часы, соответствующие норме часов педагогической работы за ставку (учебная (преподавательская) работа по учебному расписанию);

— другую часть рабочего времени педагогических работников, не нормированную по количеству часов и регулируемую планами, графиками, расписаниями, трудовым договором (методическая, подготовительная, организационная, воспитательная, диагностическая работа, а также работа по ведению мониторинга, осуществление взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, участие в педагогических советах, методических объединениях).

13.3. Оплата труда педагогических работников, выполняющих дополнительно функциональные обязанности по иным видам работ (классное руководство, кураторство, заведование учебным кабинетом, проверка письменных работ и т.п.), устанавливается в виде компенсационных доплат штатным расписанием или приказом директора.

13.4. Изменение объёма учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года допускается только в порядке, предусмотренном пунктом 1.5 приложения к Приказу Минпросвещения № 268 от 04.04.2025 (уменьшение количества обучающихся, количества классов (групп), часов по учебному плану, восстановление в должности временно отсутствующего педагогического работника).

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящее Положение принимается с учётом мнения представительного органа работников Школы и утверждается приказом директора Школы. Процедура учёта мнения — в соответствии со статьёй 372 ТК РФ.

14.2. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом директора и действует до принятия нового Положения либо до внесения изменений в действующее Положение. В случае изменения законодательства Российской Федерации отдельные пункты Положения применяются в части, не противоречащей действующему законодательству, до внесения соответствующих изменений.

14.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, установленном пунктом 14.1, и утверждаются приказом директора Школы. Изменения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором (при его наличии), не применяются (часть 4 статьи 8 ТК РФ).

14.4. Штатное расписание Школы является неотъемлемым приложением к настоящему Положению и утверждается отдельным приказом директора.

14.5. Настоящее Положение доводится до сведения работников Школы под подпись при приёме на работу (статья 68 ТК РФ) и при внесении в него изменений. Работникам, работающим дистанционно, ознакомление может производиться в электронной форме (статья 312.3 ТК РФ) с подтверждением факта ознакомления электронной подписью или иным способом, предусмотренным трудовым договором.

14.6. Настоящее Положение размещается в общедоступном месте в Школе и на официальном сайте Школы в сети «Интернет» (раздел для работников или соответствующий раздел в рамках требований Приказа Рособнадзора от 04.08.2023 № 1493).

14.7. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором (при его наличии), иными локальными нормативными актами Школы.