СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации МБУДО ДМШ №1 г. Невинномысска
_____ В. В. Павлова
«31» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ДМШ № 1 г. Невинномысска
_____ И. Н. Демина
приказ № 75 «31» октября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» города Невинномысска

I. Общие положения.

Настоящее Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» города Невинномысска, подведомственного комитету по культуре администрации города Невинномысска (далее - Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом Министерства культуры Ставропольского края от 31 мая 2019 г. № 244 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, образования».

Положение включает в себя:
- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и критерии их установления в соответствии с принятым положением о стимулирующих выплатах муниципальным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования детей "Детская музыкальная школа № 1" города Невинномысска;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководящих работников.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного органа.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для осуществления профессиональной деятельности. По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

- работников образования;
- руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзной организации в зависимости от сложности труда данных работников.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Численный состав работников Учреждения достаточный для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом и настоящего Положения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным

согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работниками или в дополнительное соглашение к трудовому договору по условиям изменения оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Невинномысска (далее – городской бюджет) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Аттестация педагогических и руководящих работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений, формируемых за счет средств всех финансовых источников.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей.

Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклад, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальный должностной оклад руководителя Учреждения дополнительного образования составляет 18 469,00 рублей.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяют трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается комитетом по культуре администрации города Невинномысска в кратности не более 5.

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже окладов руководителя учреждения.

С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются приказом комитета по культуре администрации города Невинномысска (далее – Комитет).

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Комитет должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, в случае достижения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Приказом Комитета устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений (не более 40 процентов) и перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений.

Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

Размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 6994 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 12883 рублей.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения выплачиваются по результатам деятельности и при наличии фонда заработной платы.

Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда Учреждения.

IV. Порядок и условия оплаты труда преподавателей и концертмейстеров.

Основное звено работников учреждения составляют преподаватели и концертмейстеры.

Должности отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:

- Преподаватель 8900,00 рублей;
- Преподаватель первой квалификационной категории 10300,00 рублей;
- Преподаватель высшей квалификационной категории 11600,00 рублей.

«Должности концертмейстеров»:

- Концертмейстер 8900,00 рублей;
- Концертмейстер первой квалификационной категории 10300,00 рублей;
- Концертмейстер высшей квалификационной категории 11600,00 рублей.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в образовательных Учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Особые условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

Особые условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Особые условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения выплачиваются по результатам деятельности и при наличии фонда оплаты труда Учреждения.

Работникам, занимающим педагогические должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения при наличии фонда заработной платы и по результатам деятельности.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей в области искусств	0,20	0,15	0,10

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из расчета минимального размера оклада общеотраслевой профессии рабочих первого уровня в сумме 6994 рубля.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов

управлений образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6994,00 рублей
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
3 квалификационный уровень	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9436,00 рублей

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

Положением об оплате и стимулировании труда работников рабочих профессий Учреждение устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера при наличии фонда заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Размер не более 50% оклада (при наличии фонда заработной платы).

Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за стаж работы, выслугу лет – в % от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства и кино и образования (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;
при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда Учреждения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в % к окладам (должностным окладам) или в фиксированной сумме.

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

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

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж работы, выслуга лет;
- премиальные выплаты.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников

Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы работника. Выплата устанавливается сроком не более 1 года. В размере до 100% оклада.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующем размере:

10% от оклада (ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

20% от оклада (ставки) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях образования, культуры (государственных или (и) муниципальных) в следующих размерах (в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

IX. Порядок и условия премирования работников Учреждения.

Работникам в целях поощрения за выполненную работу в Учреждении, установлены следующие премиальные выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия к профессиональным праздникам;

премия к юбилейным датам со дня рождения работника.

Премирование осуществляется по решению руководителя по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, направленных на оплату труда заместителей руководителя, преподавателей, концертмейстеров и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работников по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов), ставки заработной платы при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;
- награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

- награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры;
- присвоении звания «Почетный гражданин города Невинномысска»;
- награждении медалью «За личный вклад в развитие города Невинномысска»;
- награждении знаком «За заслуги перед городом Невинномысском»;
- награждении знаком «Общественное признание».

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия к профессиональным праздникам устанавливается как в абсолютном значении, так и в % отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премии в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) выплачивается работникам единовременно в размере 3000,00 рублей.

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

Выплата премии согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения.

X. Другие вопросы оплаты труда.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения на основании письменного заявления работника.

Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения в размере 3000,00 рублей, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым заболеванием работника Учреждения;
- в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей).

В других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работников, размер материальной помощи определяется приказом директора с учетом финансовых возможностей Учреждения.

XI. Заключительные положения.

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с комитетом по культуре администрации города Невинномысска и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

В настоящее Положение в процессе работы могут вноситься дополнения и изменения в соответствии с трудовым законодательством.