

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 города Шимановска» (далее – МАДОУ №7), разработано на основании Постановления администрации города Шимановска от 30.06.2015г. № 1040. Решения Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений муниципального образования город Шимановск и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»

Положение включает в себя:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам работников МАДОУ №7 и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных, бюджетных, автономных учреждениях, утвержденных решением городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 г. №10/3 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных учреждений муниципального образования город Шимановск и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера;

иные выплаты.

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

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6.Система оплаты труда в МАДОУ №7 включающая размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а так же настоящим Положением и является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.7. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.8. Фонд оплаты труда работников МАДОУ №7 формируется на календарный год исходя из размера субсидий МАДОУ №7 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.9. Штатное расписание МАДОУ №7 утверждается приказом заведующего МАДОУ №7 по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МАДОУ №7 на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по МАДОУ №7 могут вноситься изменения.

**II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Под окладом в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

Размеры окладов заработной платы работников МАДОУ №7 установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размер оклада работника устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте).

2.2. МАДОУ №7, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

2.3. Размеры окладов:

2.3.1. профессиональных квалификационных должностей работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размер оклада, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| Младший воспитатель | Среднее (полное) общее образование и курсоваяподготовка без предъявления требований к стажу работы. | 2313 |
| Среднее (полное) общее образование, курсовая подготовка и стаж работы с детьми не менее 4-х лет. | 2410 |
| Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы. | 2676 |
| Среднее профессиональное образование и стаж работы с детьми не менее 4-х лет. | 2970 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| Образование  | Стаж педагогической работы | Оклад (включая компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции, 100,00 руб),руб |
| Среднее педагогическое образование | Без предъявления требований к стажу работы |  5239,00 |
| Среднее педагогическое образование |  от 3 до 5 лет |  5413,00 |
| Среднее педагогическое образование |  от 5 до 10 лет |  5675,00 |
| Среднее педагогическое образование |  свыше 10 лет |  5907,00 |
| Высшее педагогическое образование | Без предъявления требований к стажу работы |  6149,00 |
| Высшее педагогическое образование |  от 3 до 5 лет |  6401,00 |
| Высшее педагогическое образование |  от 5 до 10 лет |  6663,00 |
| Высшее педагогическое образование |  свыше 10 лет |  6937,00 |
|  |  - |  |
| 1 квалификационная категория |  - |  7518,00 |
| Высшая квалификационная категория |  - |  7826,00 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Выслуга лет** |  % от оклада (должностного оклада) ставки |
| до 5 лет | 6,0 |
| от 5 до 10 лет | 13,0 |
| свыше 10 лет | 19,0 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Высшая категория** |  % от оклада (должностного оклада) ставки |
|  10,0 |
| **Доплата за работу с родителями** | % от оклада |
|  |  10,0 |
| **Доплата за методическое городское объединение** | % от оклада |
|  | до 15,0 |
| **Коррекционная работа с детьми, педагогический работник** |  % от оклада (должностного оклада) ставки |
|  **Логопед** |  20,0 |

2.3.2. профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер оклада, руб. |
| Помощник воспитателя | 2248,00 |
| Рабочий по стирке и ремонту белья | 2248,00 |
| Помощник повара | 2224 |
| Кухонный рабочий | 2248,00 |
| Подсобный рабочий | 2248,00 |
| Рабочий по обслуживанию здания | 2313,00 |
| Сторож | 2248,00 |

2.3.3.профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов, служащих.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности  | Размер оклада, руб. |
| Заведующий хозяйством | 2410 |

2.4. Размер оклада может изменяться. Изменение оклада оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) с соответствующим работником.

Работникам МАДОУ №7 устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

**III. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МАДОУ №7 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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 за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работу, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении - применяются к окладу.

3.2. **Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)опасными условиями труда**, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников МАДОУ №7, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не более 12 процентов от оклада.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем на основании коллективного договора, трудового договора (эффективного контракта).

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель МАДОУ №7 принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. **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 в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения МАДОУ №7:

- размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

3.4**. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями** устанавливаются путем применения к окладу районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах). Решение о введении соответствующих выплат принимается МАДОУ №7 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

**IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАДОУ №7 в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников МАДОУ №7 устанавливаются коллективным договором, локальными нормативны в пределах фонда оплаты труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МАДОУ №7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

в) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

г) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

д) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

В МАДОУ №7 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории.

в) выплаты педагогическим работникам за выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

д) доплата за работу с родителями

е) доплата за методическое объединение

ж) коррекционная работа с детьми

4.2. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:**

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

4.3**. Надбавка за качество выполняемых работ** устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными МАДОУ №7, к которым отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работа в условиях эксперимента;

обеспечение стабильности и повышения качества образования;

подготовку призеров конкурсов;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

проявление профессиональной активности;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАДОУ №7;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций;

досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.4. В целях стимулирования педагогов МАДОУ №7 к повышению квалификации устанавливается надбавка за высшую квалификационную категорию в размере 10 % к окладу.

Надбавка к окладу за наличие высшей квалификационной категории устанавливается работникам со дня издания приказа МАДОУ №7 о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа педагога от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории.

При наступлении у работника права на применение надбавки за высшую квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. **Выплаты за выслугу лет** педагогическим работникам к окладу устанавливается в следующих размерах, при стаже работы:

от 0 до 5 лет включительно – 6 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 13 процентов;

от 10 и выше – 19 процентов.

4.6.При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующийвправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников.

4.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники **могут** премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.7.1. Премирование осуществляется по решению заведующего МАДОУ №7 в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников МАДОУ №7. В МАДОУ №7 одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.7.2. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности МАДОУ №7;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.7.3. Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

– появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;

– опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;

– невыполнение внутреннего трудового распорядка;

– невыполнение распоряжений руководителя;

– неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

4.7.4. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом МАДОУ №7 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ №7, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ №7 на оплату труда работников.

**V. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.**

5.1. **При наличии экономии средств по фонду оплаты** труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом МАДОУ №7 с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает заведующий МАДОУ №7 на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника).

Размер материальной помощи работнику определяется приказом заведующего МАДОУ №7.

5.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 3000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

5.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает заведующий МАДОУ №7.

Размер премии определяется приказом заведующего МАДОУ №7 в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

5.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

**VI. Начисление и выплата заработной платы**

6.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор (эффективный контракт), табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные заведующим.

6.3. Табели учета рабочего времени заполняют ответственные за заполнение и подписываются заведующим.

6.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.6. Перед выплатой заработной платы, т.е. до 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным, каждому Работнику выдается расчетный лист с
указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.7. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца –в размере 30% зарплаты) и 10-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

6.8. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.9. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.10. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

6.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

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

6.13. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

6.14. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи МАДОУ №7 документов, удостоверяющих смерть Работника.

**VII. Ответственность Работодателя**

7.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

**VIII. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.