
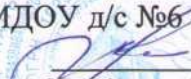


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОУ д/с №6 «Колокольчик»
 О.Е.Потехина
Протокол № 9 от 21.10.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий детским садом
МДОУ д/с №6 «Колокольчик»
 В.Ю.Рябова
Приказ № 71-о от 21.10.2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Колокольчик» общеразвивающего вида города Фурманова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Колокольчик» общеразвивающего вида города Фурманова (далее по тексту – МДОУ), разработано в соответствии с Решением Фурмановского районного Совета четвертого созыва от 22.10.2008 года № 95 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Фурмановского муниципального района и органов местного самоуправления Фурмановского муниципального района», постановлением администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Фурмановского муниципального района, находящихся в ведении муниципального учреждения отдела образования администрации Фурмановского муниципального района Ивановской области».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МДОУ, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Положение об оплате труда работников МДОУ принимается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Фурмановского муниципального района, на общем собрании работников с учетом мнения профсоюзного комитета МДОУ и утверждается приказом заведующего детским садом.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (минимального оклада), повышающих коэффициентов и иные виды выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работников МДОУ определяется на основе:

-отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления выплат работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должности работников, не отнесенных к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы .

2.2.1. Заработная плата работников МДОУ определяется по следующей формуле:

$Zп = O+K+C+D+Kn+Kur+Kпр+Kсовм$, где выплата за совмещение профессий (должностей):

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K–выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий (должностей);

C – выплаты стимулирующего характера;

D – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством;

Kn - выплаты за работу в ночное время;

Kur - выплаты за сверхурочную работу;

Kпр - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни».

2.2.2. Должностные оклады работников МДОУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников МДОУ или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от квалификации:

O= Mo x Kд, где

O – или минимальный оклад (должностной оклад) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ;

Mo – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников УО (**приложение 4 к настоящему Положению**);

Kд – коэффициент по занимаемой должности (**приложение 1 к настоящему Положению**).

2.2.2.1. Должностные оклады педагогических работников (ПКГ должностей педагогических работников образования) определяются через умножение минимальных окладов по

квалифицированному уровню ПКГ должностей педагогических работников образования на коэффициент по занимаемой должности и увеличение полученного произведения на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года:

$O = M_o * K_d + P_{dk}$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников МОУ (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (**приложение 1 к настоящему Положению**);

P_{dk} – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года – 100 (сто) рублей.

2.3.1. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Z_n = O_f + K + C$, где:

Z_n – месячная заработная плата;

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы по следующей формуле:

$O_f = \frac{O_{ст} \times \Phi_n}{N_{чс}}$, где:

$N_{чс}$

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$ – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемая через умножение минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников образования на коэффициент по занимаемой должности и увеличение полученного произведения на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Объем учебной нагрузки педагогических работников МДОУ устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами в МДОУ, Тарификационный список педагогических работников (приложение 4 к настоящему Положению) устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Размер оклада (установочного) руководителя УО утверждается приказом по МУ отделу образования на календарный год.

Должностной оклад руководителя УО определяется по следующей формуле:

$Од = Оу \times К$, где:

Од – должностной оклад руководителя;

Оу – оклад (установочный);

К – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленный заведующему детским садом учредителем в соответствии с **приложением № 3 к постановлению администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804**

Размер оплаты труда руководителя ОУ определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МДОУ, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МДОУ (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 4.

2.7. Должностной оклад устанавливается приказом заведующего МДОУ на календарный год заместителю заведующего по АХЧ 80 процентов, главному бухгалтеру 90 процентов, а также старшему воспитателю образовательного учреждения 70 процентов от должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

2.8. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: заведующему детским садом – МУ отделом на образования; заместителям заведующего детским садом, главному бухгалтеру и старшему воспитателю МДОУ – заведующим детским садом.

2.9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера для заведующего детским садом устанавливаются локальными нормативными актами МУ отдела образования.

2.10. Выплаты стимулирующего характера (премии) заведующему детским садом осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

Размеры выплаты стимулирующего характера (премии) заведующему детским садом ежегодно устанавливаются МУ отделом образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с заведующим детским садом.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам МДОУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам проведенной специальной оценки рабочее место признается оптимальным или допустимым, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей),
- сверхурочная работа,
- работа в ночное время,
- расширение зон обслуживания,
- увеличение объема работы
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни

устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер выплат при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников МДОУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых проведению учебных занятий в МДОУ.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего воспитателя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы

на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ведется суммированный учет рабочего времени по итогам года.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются МДОУ самостоятельно, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) МДОУ.

3.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам МДОУ устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с **приложением 2 к настоящему Положению**.

3.4. Для начисления выплат компенсационного характера п.3.3.2 – 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются МДОУ в относительном размере к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, или в абсолютной величине.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности – 20 процентов (со дня присвоения);

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

в) премиальные выплаты по итогам работы за месяц и (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, форумов, мастер-классов.

Указанные персональные выплаты осуществляются единовременно.

4.1.1. В целях достижения значения средней заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений до уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Ивановской области, устанавливается выплата по итогам года стимулирующего характера на основе показателей эффективности работы работников, утверждаемых учреждением самостоятельно на основе критериев к показателям обеспечения целостного педагогического процесса в образовательном учреждении в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (**Приложение 3 к настоящему Положению**).

Ежемесячная выплата стимулирующего характера устанавливается как в относительном размере к должностному окладу работника пропорционально отработанному времени работникам с нагрузкой, равной одной ставке или более, и пропорционально нагрузке с объемом менее одной ставки, так и в абсолютной величине за счет субвенции регионального бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

4.1.2. В целях обеспечения социальной защиты работников муниципальных учреждений образования, оказывающих услугу дошкольного образования, (за исключением работников, занимающих руководящие и педагогические должности) устанавливается ежемесячная

выплата стимулирующего характера за результативность и качество выполнения материально – технических условий для реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера устанавливается в соответствии с критериями к показателям результативности и качества выполнения материально – технических условий для реализации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (**приложение 4 к настоящему Положению**) и в размере, устанавливаемом относительно квалификационных уровней профессиональных групп должностей (**приложение 5 к настоящему Положению**).

4.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель МДОУ, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами МДОУ с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах средств на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

4.3. 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;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.4. Размер выплаты стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу или должностному окладу (ставке заработной платы).

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда заведующий детским садом несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению Учредителя.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

5.4. Штатное расписание МДОУ утверждается заведующим детским садом и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

6.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем – Администрацией Фурмановского муниципального района.

Принято общего собрания работников
Протокол №1 от 11.02. 2020 г.