

От работодателя: Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 33 «Светлячок»  С.Ю.Подгорбунских М.П.	От работников: Председатель профсоюзного комитета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 33 «Светлячок»  Н.Н.Чудинова
---	--

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 33 «Светлячок» (далее – МБДОУ), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Шадринска», утверждённого постановлением Администрации города Шадринска от 11.07.2023 № 1257 (с изменениями от 16.07.2024 (Постановление Администрации города Шадринска от 16.07.2024 № 1437)).
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБДОУ, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.
- 1.3. Положение принимается на общем собрании работников МБДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом МБДОУ и утверждается заведующим МБДОУ.
- 1.4. Положение распространяется на все категории работников Учреждения, всех постоянных, временных работников, а также совместителей.
- 1.5. МБДОУ имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, а так же вводить непредусмотренные системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.
- 1.6. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

- 2.1. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).
- 2.2. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Перечень и размеры доплат устанавливаются в бальном отношении, а также могут быть выражены в фиксированной сумме (денежном выражении). Стимулирующие выплаты устанавливаются с

учетом нагрузки ежемесячно на основании приказа заведующего МБДОУ. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам каждого месяца.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании данного Положения, на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), но не больше одного года, максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно распределяет выплаты стимулирующего характера с учетом оценочных листов результативности профессиональной деятельности воспитателей и специалистов.

2.4. Выплаты стимулирующего характера не носят постоянный характер, зависят от результатов работы, финансовых возможностей организации.

2.5. Материальное поощрение, выплата доплат и надбавок руководителю ДОУ осуществляются на основании приказа вышестоящего органа — Отдела образования Администрации города Шадринска.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК РАБОТНИКАМ

3.1. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работников ДОУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год. Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от выполнения установленных показателей стимулирования.

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников по должностям (Приложение № 1). Критерии оценки для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда разрабатываются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам и принимаются на Общем собрании трудового коллектива. Критерии, определяющие стимулирующие выплаты, могут предоставляться работникам для самоанализа ежемесячно, ежеквартально или на год до 20 числа следующего месяца за отчетным периодом.

3.5. Перечнем критериев оценки работников учитывается весь спектр профессиональной деятельности административно-управленческого персонала, педагогического, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала ДОУ, а также виды деятельности, выходящие за рамки должностных обязанностей, т.е. напряженность, интенсивность труда.

3.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации членов комиссии о показателях деятельности работников, которая предоставляется заведующему МБДОУ по итогам месяца, квартала, полугодия или учебного года.

3.7. Вопросы материального стимулирования рассматриваются заведующим МБДОУ совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляются протоколом заседания комиссии. Комиссия назначается приказом заведующего МБДОУ сроком на один календарный год.

3.8. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работника осуществляется комиссией МБДОУ с участием представителя профсоюзного комитета по итогам полученной от членов администрации аналитической информации о выполнении качественных показателей, являющихся основанием для стимулирования.

3.9. Комиссия рассматривает материалы по итогам месяца (квартала), составляет карты стимулирующих выплат работникам на основании утвержденных критериев (Приложение № 2). Председатель комиссии предоставляет для согласования заведующему МБДОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат. На основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда заведующий издает приказ на начисление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам ДОУ не позднее 25-го числа следующего за отчетным периодом месяца.

3.10. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом заведующего ДОУ.

3.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.12. Стимулирующие выплаты к должностному окладу работников могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего МБДОУ за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава МБДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

Размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ определяется следующим образом:

1. Произвести подсчет баллов за прошедший период по максимально возможному количеству критериев и показателей, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника в рамках внутреннего контроля МБДОУ для каждого работника.
2. Суммировать баллы всех работников (общая сумма баллов).
3. Ежемесячно размер стимулирующей части ФОТ, определенного для работников учреждения, делится на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес в рублях каждого балла за текущий месяц для педагогических и иных работников.
4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагогического и иного работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за текущий месяц. Выплачиваются стимулирующие выплаты ежемесячно.

5. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.1. В целях материального стимулирования работников в ДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки;
- Доплаты;
- Премии;
- Материальная помощь.

5.2. **Надбавки** являются дополнительными денежными выплатами и устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

5.3. **Доплаты** устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

5.4. **Премии** – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ДОУ в целом. В ДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДОУ. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

5.5. **Материальная помощь** – выплата, предоставляемая работнику в особых случаях на основании личного заявления работника. Материальная помощь оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Основанием для предоставления выплат из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников по следующим направлениям:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- исполнение требований законодательства;
- создание условий, использование современных методик и технологий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности ДООУ, совершенствование форм и методов обучения и воспитания детей;
- социальное партнерство, активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- создание оптимальных условий для осуществления учебно – воспитательного процесса;
- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д., спортивным мероприятиям, в том числе на уровне города, республики, РФ);
- активное участие в инновационной деятельности (разработка и реализация совместно со специалистами творческих социальных проектов, направленных на развитие ДООУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития);
- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДООУ у родителей и общественности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- улучшение материально-технической базы ДООУ через ведение платных дополнительных образовательных услуг;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, публикаций в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.;
- продуктивное участие в методических объединениях;
- обобщение и представление своего профессионального опыта на различных уровнях (внутри ДООУ, городском, районном, региональном и др. уровнях). Активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п. Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров и т.п.;
- отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дето-дней (уменьшение пропусков по болезни и по иным причинам);
- победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ и разовых поручений;
- организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению, укреплению и восстановлению физического здоровья детей (вакцинация, лечебно-профилактические мероприятия и пр.) и сотрудников (вакцинация);
- ответственное отношение к своему здоровью работников, проведение и участие в профилактических мероприятиях, в мероприятиях за здоровый образ жизни и т.п. (проведение профилактических прививок, участие в спортивных мероприятиях, секциях);
- результативность работы с родителями (отсутствие долгов по оплате за детский сад, активное привлечение родителей к уставной деятельности, проведение акций, использование нетрадиционных форм сотрудничества);

- интенсивность и напряженность, связанные с особыми условиями труда (карантинные мероприятия, работа в условиях отсутствия сменного персонала, адаптационные мероприятия и пр.);
- качественная подготовка к весеннее - летнему оздоровительному периоду, новому учебному году, зимнему периоду;
- качественное документационное и материально – техническое обеспечение;
- совершенствование условий финансово – хозяйственной деятельности;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДООУ, требований охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего ДООУ ежемесячно в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества обучения, воспитания и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда работников ДООУ.

7.3. Надбавки может быть установлены как основным работникам ДООУ, так и работающим по совместительству.

7.4. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

7.5. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

7.6. Размер надбавок устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

7.7. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время..

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.9. Показатели стимулирования за организацию и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ среди населения (разовые):

№ п,п	Наименование показателя	Размер выплат
1	Проведение мероприятий для детей, не посещающих ДООУ	500р.
2	Организация и участие в мероприятиях, проведенных с детьми и родителями, различного уровня. (1 раз в квартал, при согласовании с администрацией ДООУ) - институционный - муниципальный	500 р 800 р
3	Трансляция передового педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, проведение мастер-классов, открытых занятий и мероприятий) - институционный - муниципальный - международный, региональный, федеральный	500 р. 1000 р. 2000 р.
4	Исполнение ролей на праздниках и развлечениях: - роль первого плана (в течение всего праздника) - роль второго плана - ведущий	350 р. 200 р. 300 р.
5	Выступление и публикации в СМИ по вопросам воспитания,	

	развития и обучения детей, пропаганду передового опыта и т.д.	1500 р.
6	Сопровождение детей на конкурсы за рамками рабочего времени	500 р.

7.10. Показатели стимулирования особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ, также работу, связанную с соблюдением антитеррористической защищенности Учреждения, созданию безопасных условий организации трудового и образовательного процессов) -разовые:

№ п\п	Наименование показателя	Размер выплат
7.10.1	Работы по ликвидации аварийных ситуаций, связанных с угрозой остановки деятельности Учреждения, предупреждению случаев возникновения аварийных ситуаций и профилактические работы.	1000 рублей
7.10.2	Ликвидация аварий на теплотрассе, водопроводе в помещениях, связанных с пребыванием людей (в промежутках между вызовом аварийно-ремонтных бригад) - средней сложности	1000 рублей
7.10.3	Участие в ликвидации аварии на теплотрассе, водопроводе в помещениях, связанных с пребыванием людей (в промежутках между вызовом аварийно-ремонтных бригад) — высокой сложности работы (указать вид работы).	2000 рублей
7.10.4	Работы по ликвидации последствий ЧС природного и техногенного характера (при издании приказа прописываются виды производственных работ)	5000 рублей
7.10.5	Работы по ликвидации последствий ЧС природного и техногенного характера высокой сложности выполнения (при издании приказа прописываются виды произведенных работ)	1000 рублей
7.10.6.	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы холодильного оборудования для сохранения продуктов питания МБДОУ, включая выходные, праздничные дни, чрезвычайные ситуации.	5000 рублей
7.10.7.	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем Учреждения в нерабочие часы, включая выходные и праздничные дни.	5000 рублей

7.11. Постоянные доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

За выполнение обязанностей председателя СТК, председателя профсоюзного комитета	10% от должностного оклада	ежемесячно
За работу на ранней адаптационной группе	1500 руб.	ежемесячно
За реализацию программы «Теремок»	500 руб.	ежемесячно
За руководство клубами (семейными, для педагогов)	600 руб	ежемесячно
За руководство студией (секцией, кружком) для воспитанников	1500 руб.	ежемесячно

За волонтерскую деятельность	1500 руб.	ежемесячно
За выполнение обязанностей лица, ответственного за охрану труда в ДОУ + ведение документации	2000 руб.	ежемесячно
За реализацию «финансовой грамотности»	500 руб.	ежемесячно
За руководство работой по «финансовой грамотности»	750 руб.	ежемесячно
За реализацию долгосрочного информационно-образовательного проекта	1500 руб.	ежемесячно
За выполнение обязанностей уполномоченного лица по ГО и ЧС	2 000 руб.	ежемесячно
За выполнение обязанностей ответственного за антитеррористическую безопасность	2 000 руб.	ежемесячно
За выполнение обязанностей ответственного за безопасность дорожного движения	1 000 руб.	ежемесячно
За осуществление контроля за оказанием дополнительных образовательных услуг и заключение договоров	500 руб.	ежемесячно
Руководство ПМПК, аттестационной комиссией + ведение документации	1000 руб	ежемесячно
Ведение учёта материальных ценностей+ ведение документации	1200 руб.	ежемесячно
Ответственная за работу по кибер.безопасности	500 руб.	ежемесячно
За организацию разработки, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам	750 руб.	ежемесячно
За Почётную грамоту Министерства образования	10% от должностного оклада	ежемесячно
За работу в 2 корпусах, удаленных друг от друга (для специалистов)	1 500 руб.	ежемесячно
За удаленность (для завхозов)	1000 руб.	ежемесячно
За выполнение обязанностей лица, ответственного за противопожарное состояние + ведение документации –	2000 руб	ежемесячно
За выполнение обязанностей лица, ответственного за энерго.надзор в ДОУ+ ведение документации	2000 руб	ежемесячно
За выполнение обязанностей лица, ответственного за теплоснабжение в ДОУ+ ведение документации	2000 руб	ежемесячно
За активное участие в инновационной работе	1 500 руб.	ежемесячно
За наставничество	400 руб.	ежемесячно
Выплата молодому специалисту	1000 руб.	ежемесячно
За проведение «Уроков здоровья» (валеология)	1 500 руб.	ежемесячно
За проведение занятий по ФИЗО в 1 младшей группе	2 000 руб.	ежемесячно

Контроль за выполнением работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий на 3 корпусах	5000 руб	ежемесячно
Контроль за работой с обслуживающими организациями на 3 корпусах	5000 руб	ежемесячно
За расширение сферы деятельности (осуществление операций по приёму, учёту и хранению денежных средств) на 1 корпусе	1100 руб.	ежемесячно
За организацию и регулирование работы сайта МБДОУ, сбор, обработку и своевременное размещение информации на сайте 1 корпус	1000 руб	ежемесячно
За работу по программе «Комплектование» 1 корпус	1000 руб.	ежемесячно
За работу по программе по составлению меню 1 корпус	1000 руб.	ежемесячно
За работу с военкоматом по военнообязанным 1 корпус	300 руб.	ежемесячно
За работу с Пенсионным фондом 1 корпус	400 руб.	ежемесячно
За подготовку квартальных отчётов по исполнению муниципального задания по предоставлению муниципальной услуги «Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам», а также проведение мониторинга в течение всего отчётного года	1000 руб	ежемесячно
За исполнение работы в информационной системе АИС «Навигатор дополнительного образования детей Курганской области»	1000 руб	ежемесячно
За работу с Федеральной государственной информационной системой «Меркурий»	1000 руб	ежемесячно
Контроль за назначением и выплатой компенсации родительской платы родителям (законным представителям) - работа с Управлением социальной защиты населения № 2 г. Шадринска	1000 руб	ежемесячно
За работу с национальной системой «Честный знак»	1000 руб	ежемесячно
За руководство городским методическим объединением педагогов-психологов	15%	ежемесячно
За дополнительную нагрузку на группах комбинированной направленности (для педагога – психолога)	50% от должностного оклада	ежемесячно
За проведение ежедневной оздоровительной гимнастики после сна для детей подготовительных групп с использованием технологии «Игровой стрейчинг»	1500 руб.	ежемесячно
Обучение детей плаванию в ВОК «Посейдон»	1500 руб.	ежемесячно
За проведение занятий ЛФК (нарушение осанки)	1500 руб.	ежемесячно

За увеличение объема работы для музыкального руководителя - внешнего совместителя	9000	ежемесячно
За музыкальное сопровождение работы секции «Лопотушки»	1000 руб.	ежемесячно

8. КРИТЕРИИ УМЕНЬШЕНИЯ ИЛИ ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

8.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

- 8.1.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- 8.1.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 8.1.3. Нарушение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.
- 8.1.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 8.1.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- 8.1.6. Применение (в том числе однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, а также совершение другого аморального проступка.
- 8.1.7. Детский травматизм по вине работника.
- 8.1.8. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).
- 8.1.9. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, закаливания, режима дня и пр.
- 8.1.10. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы ДОУ.
- 8.1.11. Пассивность в жизнедеятельности и участии в общественных мероприятиях внутри ДОУ и на других уровнях.
- 8.1.12. Наличие значительных ошибок в ведении документации.
- 8.1.13. Несвоевременное исполнение или неисполнение приказов, распоряжений заведующего МКДОУ.
- 8.1.14. Создание конфликтной ситуации (в коллективах работников, родителей) по вине работника.

8.2. Лишение стимулирующих выплат или уменьшение их размера осуществляется за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе.

8.3. Полностью лишаются выплат и премий работники ДОУ в случае:

- несчастного случая с ребенком;
- уличения в хищении;
- появления на работе в нетрезвом состоянии;
- грубого, неоднократного нарушения Инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности, должностной инструкции, Устава ДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения трудовой дисциплины;
- недобросовестного отношения к работе.

8.4. Все случаи выплат стимулирующего характера и их лишения рассматриваются заведующим ДОУ и Комиссией по распределению стимулирующего фонда в индивидуальном порядке в каждом случае.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Заведующий МБДОУ, представитель работников — председатель профсоюзного комитета, члены Комиссии по распределению стимулирующего фонда несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных настоящим Положением.

10. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует в МБДОУ до принятия нового положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 33 «Светлячок», либо до изменений и дополнений действующего.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 10
(десять) страниц

Заведующий  С.О. Подгорбунских

