

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Лядова К.А. Лядова  
« 3. » 04 2024г.

Ширина  
Светлана  
Лазаревна  
заведующ  
ий

Подписан: Ширина Светлана  
Лазаревна заведующий  
ОН: 00-1, С-МБДОУ  
детский сад №5 г.Ворсма,  
СН-Ширина Светлана  
Лазаревна заведующий,  
E-vorsma.rodnichok@yandex.r  
Основание: Я являюсь  
автором этого документа  
Местоположение:  
самообеспечение за 2022 г.  
Файл: RnailotPDF Версия:  
10.1.1

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
детским садом №5г.Ворсма  
Ширина С.Л. Ширина  
« 3. » 04 2024г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
в Коллективный договор  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада №5 «Родничок» г.Ворсма  
на 2023-2025 годы**

-п.2.3 изложить в следующей редакции:

«Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором».

-п.2.6 изложить в следующей редакции:

«В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключённым или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ)»

-п. 2.12. изложить в следующей редакции:

«Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».

-п.2.13 абзац 3 изложить в следующей редакции:

« трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства»;

- п.2.14. изложить в следующей редакции:

«документы, подтверждающие право на льготы, могут быть предоставлены работником уже после оформления трудового договора, т.е. их отсутствие не может препятствовать оформлению трудового договора».

- п.2.15. изложить в следующей редакции:

« Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации»

### Раздел 3 «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников»

- п. 3.3.3 изложить в следующей редакции:

«Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 174, 176, 177 ТК РФ».

- п.3.3.4. изложить в следующей редакции:

«Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04. 2014 №276 « Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающий коэффициент к минимальным окладам по ПКГ со дня вынесения решения аттестационной комиссией»

#### **Раздел 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству»**

- п.4.1.1. дополнить:

«Критериями массового увольнения в соответствии с региональным соглашением являются:

а) ликвидация организации;

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10% и более – в течение трёх месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года»

-п.4 2.1. изложить в следующей редакции:

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

-семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

-родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,

с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

## **Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха»**

- **п.5.2** изложить в следующей редакции:

«Для руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю».

- **п. 5.9** изложить в следующей редакции:

«В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем(ст 108 ТК РФ)»

- **п. 5.10, абз.1** изложить в следующей редакции:

«Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, инструктору по физическому воспитанию 42 календарных дня, учителю-логопеду 56 календарных дней, педагогу-психологу 42 календарных дня, старшему воспитателю 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка(ст 115 ТК РФ)».

- **п. 5.11.** изложить в следующей редакции:

«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. В случаях установленных ТК РФ и Федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в удобное для него время. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст 125 ТК РФ)»

- **п. 5.15.** изложить в следующей редакции:

«Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. , (ст 124 ТК РФ)

## Раздел 6 «ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»

-п. 6.1.2. дополнить абзацем:

«Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.» (ст 136 ТК РФ)

-п. 6.1.3. изложить в следующей редакции:

«Система оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст 144 ТК РФ)»

-п. 6.5. дополнить абзацем:

«Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов»

-п. 6.6, абз.2 изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.133, 133.1 ТК РФ)»

## Раздел 7 «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ»

-п. 7.1 изложить в следующей редакции:

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую

книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

-п. **7.2.2** изложить в следующей редакции:

«Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования РФ»

- дополнить раздел **пунктом 7.3** и изложить его в следующей редакции:

«Установить для членов семей мобилизованных граждан, заключивших в порядке, установленном министерством социальной политики Нижегородской области, социальный военный контракт, следующие дополнительные меры поддержки:

- Ежемесячная денежная компенсация в размере 50% за жилое помещение в пределах социальной нормы площади жилья и коммунальных услуг в пределах установленных нормативов потребления коммунальных услуг.

- Ежемесячная выплата беременным женщинам в размере 10 тысяч рублей.

- Ежемесячная выплата на каждого несовершеннолетнего ребенка в размере 10 тысяч рублей, за исключением случаев, установленных Указом Губернатора Нижегородской области от 17 августа 2022 г. № 152 "О дополнительных мерах поддержки семей военнослужащих, заключивших на срок не менее 6 месяцев контракты на исполнение обязанностей военной службы (служебных обязанностей) в ходе проведения специальной военной операции по демилитаризации и денацификации Украины и поступивших на военную службу в именные воинские формирования, созданные Нижегородской областью".

- Освобождение от уплаты родительской платы за присмотр и уход за ребенком в государственных образовательных организациях, расположенных на территории Нижегородской области, реализующих образовательную программу дошкольного образования.(УКАЗ ГУБЕРНАТОРА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ от 10 октября 2022 г. № 205)

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

**п.8.1.1.** изложить в следующей редакции:

«Обеспечить право работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ) Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц»

**п.8.1.15.** изложить в следующей редакции:

«Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 № 467н, приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

- раздел дополнить пунктом **8.1.16** и изложить его в следующей редакции:

«Предоставлять для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья работникам:

- один рабочий день один раз в три года;
- достигшим возраста сорока лет - один рабочий день один раз в год ;
- достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - два рабочих дня один раз в год

с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- раздел дополнить **пунктом 8.1.17** и изложить его в следующей редакции:

«Обеспечивать непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (приказ Минтруда России от 29.10.2021 №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»

- раздел дополнить **пунктом 8.1.18** и изложить его в следующей редакции:

«Способствовать формированию у работников здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа»

- раздел дополнить **пунктом 8.1.19** и изложить его в следующей редакции:

«Организовывать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи»

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

- **п.11.1.1** изложить в следующей редакции:

«Работодатель направляет Договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости населения Нижегородской области»

- **п. 11.1.8.** изложить в следующей редакции:

«Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия коллективного договора (Ст. 40 ТК РФ)»

2. Приложение 1 к Коллективному договору изложить в новой редакции:

Приложение 1  
к коллективному договору  
МБДОУ детского сада № 5 г. Ворсма

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ, профессий и должностей с вредными (или) опасными условиями, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, повышенную оплату труда**

№ /п	Профессия, должность	Класс условий труда	Размеры повышенной оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в Календарных днях	Основания предоставления
1	Шеф-повар	3.2	12%	7	Трудовой кодекс РФ, ч. III, разд VI, гл. 21 ст. 147; пп 1.152., 1.154., 1.155., Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 № 1 Трудовой кодекс РФ, ч. III, Разд. V, гл. 19, ст. 117 Постановление от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства, п. 117; Инструкция «О порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС № 273/П-20 от 21.11.1975 г. (с изм. от 15.04.2004 г. № ГКПИ 2004-481).
2	Повар	3.2	12%	7	
3	Повар	3.2	12%	7	
4	Повар	2	-	-	
5	Подсобный рабочий	3.1	10%	-	
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	10%	-	Трудовой кодекс РФ, ч. III, разд VI, гл. 21 ст. 147; пп. 1.151., 1.156., 1.181., Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 № 1
7	Кладовщик	3.1	6%	-	Трудовой кодекс РФ, ч. III, разд. VI, гл. 21, ст. 147; п.



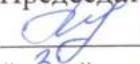
					1.153., Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 №1
8	Дворник	3.1	4%	-	Трудовой кодекс РФ, ч. III, разд. VI, гл. 21, ст. 147; п. 1.153., Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 №1)
9	Воспитатель	3.1	6%	-	Трудовой кодекс РФ ч.III,разд.VI,гл.21,ст. 147.
10	Младший воспитатель	3.1	6% ; 10% - ясельные группы с 1года до 3 лет	-	Трудовой кодекс РФ,ч.III,разд.VI,гл.21,ст. 147; пп. 1.155., 1.181., Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 №1
11	Уборщик служебных помещений	3.1	6%	-	Трудовой кодекс РФ,ч.III,разд.VI,гл.21,ст. 147; п. 1.181., Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 №1
12	Машинист (кочегар) котельной	3.1	10%	-	Трудовой кодекс РФ, ч. III, разд. VI, гл. 21, ст. 147; п. 1.150., Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 №1

3. Приложение 1 к Коллективному договору изложить в новой редакции:

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
МБДОУ детского сада № 5 г. Ворсма

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, проходящих обязательные предварительные**  
**и периодические медицинские осмотры**

№ п/п	Должность	Число единиц	Периодичность
1	Заведующий	1	1 раз в год
2	Заместитель заведующего	2	1 раз в год
3	Старший воспитатель	1	1 раз в год
4	Музыкальный руководитель	2	1 раз в год
5	Воспитатель	18	1 раз в год
6	Младший воспитатель	13	1 раз в год
7	Учитель-логопед	1	1 раз в год
8	Педагог-психолог	1	1 раз в год
9	Инструктор по физическому воспитанию	1	1 раз в год
10	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1	1 раз в год
11	Делопроизводитель	1	1 раз в год
12	Шеф-повар	1	1 раз в год
13	Повар	3	1 раз в год
14	Кладовщик	1	1 раз в год
15	Подсобный рабочий	1	1 раз в год
16	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3	1 раз в год
17	Уборщик служебных помещений	1	1 раз в год
18	Дворник	2	1 раз в год
19	Сторож	5	1 раз в год
20	Кастелянша	1	1 раз в год
21	Оператор газовой котельной	1	1 раз в год
22	Машинист (кочегар) котельной	3	1 раз в год

От работников:  
Председатель профсоюзной организации  
 Лядова К.А.  
« 30 » 04 2024г.

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ детским садом №5  
г.Ворсма  Шилина С.Л.  
« 3 » 04 2024г.

№ 1/2024

И пронумеровано и прошнуровано

в ( Мещево ) листа(ов)

Заведующий МБДОУ Мещево

Шидина С.Л.

