Учтено мнение представительного Приложение к приказу № 137

органа работников Учреждения от « 30 » сентября 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Учреждения**

**г. Архангельск**

**МБДОУ Детский сад № 187**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования "Город Архангельск" Детский сад № 187 «Умка» (далее – учреждение) в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;

- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

- особенности оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров;

а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского и областного бюджетов.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права, включая настоящее Положение.

1.5. Оплата труда работников учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

ж) настоящего Положения;

з) мнения выборного представительного органа работников.

1.6. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает другие локальные нормативные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников.

1.8. 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется с учетом условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск» в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных (муниципальных) функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами муниципального образования «Город Архангельск» полномочиями по осуществлению государственных (муниципальных) функций, возложенных на Администрацию муниципального образования «Город Архангельск», а также обеспечивающих деятельность департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск» (административно-хозяйственное, информационно-техническое обеспечение).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а так же объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты труда) на планируемую штатную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск» определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных работников (без учета объема бюджетных ассигнований предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную штатную численность указанных работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится департаментом образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск» до руководителей учреждений ежегодно в срок до 1 января.

1.10. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения (Приложение № 1).

1.12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.9 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

**II. Порядок применения окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**

**к окладам (должностным окладам),**

**ставкам заработной платы**

2.1. Фиксированные минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к фиксированным минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения в целях дифференциации оплаты труда приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.2. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений, приведенных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалифицированным группам применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

в) повышающий коэффициент за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" – "б" настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на сумму соответствующих повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте "в" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

- педагогическим работникам за работу в группах учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:

- воспитатель – 0,20;

- учитель-логопед – 0,20;

- педагог-психолог – 0,20;

- инструктор по физической культуре – 0,45;

- музыкальный руководитель – 0,45.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников 3 и 4 квалификационного уровня (воспитатель, учитель-логопед) начисляется на фиксированный минимальный размер оклада (должностного оклада), ставку заработной платы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы воспитателя, учителя-логопеда образуется путем вычисления процентного коэффициента от фиксированного минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников 1 и 3 квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог) начисляется на часть фиксированного минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, которая пропорционально зависит от количества рабочего времени (согласно циклограмме, утвержденной на учебный год), затраченного на обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к общему количеству рабочего времени, затраченного на всех обучающихся согласно среднегодовой нормы рабочего времени.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы специалиста педагога-психолога, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя образуется путем деления фиксированного минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднегодовую норму рабочего времени, а затем умножения на количество рабочего времени (согласно циклограмме, составленной на учебный год), затраченного на обучающихся с ограниченными возможностями и вычисления процентного коэффициента от сложившейся суммы.

Перечень работников учреждения, имеющих право на применение повышающего коэффициента, и его размер определяются учреждением с учетом мнения выборного представительного органа работников. (Приложение № 3).

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию от 0,17 до 0,55:

- инструктор по физической культуре – 0,55;

- музыкальный руководитель – 0,55;

- социальный педагог – 0,51;

- воспитатель – 0,38;

- педагог-психолог – 0,38;

- учитель-логопед – 0,17;

- работникам, имеющим первую квалификационную категорию от 0,08 до 0,44:

- инструктор по физической культуре – 0,44;

- музыкальный руководитель – 0,44;

- социальный педагог – 0,41;

- воспитатель – 0,29;

- педагог-психолог – 0,29;

- старший воспитатель – 0,08;

- учитель-логопед – 0,08;

- работникам, имеющим вторую квалификационную категорию от 0,05 до 0,33.

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

ученой степени – работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;

ученого звания – работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;

почетного звания – работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;

спортивного звания – работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание; работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

- работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук – 0,1;

- работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук – 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания составляют:

- работникам учреждений, имеющим ученое звание доцента – 0,1;

- работникам учреждений, имеющим ученое звание профессора – 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,02.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания составляет 0,1.

2.8. Положением об оплате труда работников учреждения определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.10. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных настоящим Положением.

Руководитель учреждения, в исключительных случаях, в пределах фонда оплаты труда имеет право установить работнику индивидуальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный из расчета минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

**III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения.**

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера выплаты, определенного настоящим Положением.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в оплату труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда определяются конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Положением.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу – в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 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;

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

**IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения.**

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждений для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за стаж работы, выслугу лет, в размере:

- стаж работы от 0 лет до 2 лет – 1 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно фактически отработанному времени по должности;

- стаж работы от 2 лет до 5 лет – 5 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно фактически отработанному времени по должности;

- стаж работы от 5 лет до 10 лет – 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно фактически отработанному времени по должности;

- стаж работы от 10 лет до 20 лет – 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно фактически отработанному времени по должности;

- стаж работы более 20 лет – 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно фактически отработанному времени по должности;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении);

6) надбавки стимулирующего характера.

4.4. Надбавки за стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающие право на получение надбавки за стаж работы, выслугу лет, и их конкретные размеры определяются Положением об оплате труда.

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж работы устанавливается в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения.

Назначение надбавки за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц (квартал, год).

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения определяются Положением об оплате труда. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Работники, относящиеся к основному персоналу, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу учреждения, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (квартал, год).

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работниками своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

При применении премиальной выплаты по итогам работы, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, относящимся к прочему персоналу (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положением об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении). Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

По итогам работы отдельным категориям работников учреждения может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен или увеличен. Конкретные предельные (максимальные или минимальные) размеры снижения или увеличения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

Решение руководителя учреждения о снижении или увеличении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем и начисляется работникам учреждения в абсолютном размере единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

4.8. Премиальные выплаты у работников, оплата труда которых производится в размере минимальной заработной платы, выплачиваются сверх установленного законодательством размера минимальной заработной платы.

4.9. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам учреждения единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск".

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

К наградам муниципального образования "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации муниципального образования "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

4.10. Надбавки стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением о надбавках стимулирующего характера работникам Учреждения.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск", за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника, работающего в учреждении на дату начисления надбавок, за сложность, напряжённость, высокое качество работы.

4.11. В учреждении вводятся следующие виды надбавок стимулирующего характера:

а) Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- участие в работе комиссий (по расследованию несч. случаев, по организации питания, по охране труда, аттестационных, экспертных групп и др.), жюри конкурсов, соревнований и т.п., в судействе спортивных мероприятий;

- оформление документов, ведение протоколов по результатам работы комиссий (в том числе педсоветов, совещаний, консилиумов);

- участие в общественной работе учреждения (в работе Управляющего совета: выпуск стенгазет, оформление открыток и др., организация культурно-массовой, досуговой и пр. деятельности);

- оформление документов Управляющего совета;

- предоставление информации для размещения на официальном сайте учреждения:

- ежедневного меню (за месяц),

- в новостную ленту (одна новость (в неделю));

- предоставление информации на официальный сайт департамента образования;

- наставничество;

- содействие в развитии материально-технической базы учреждения (личный вклад);

- работа с родителями по своевременному и полному сбору оплаты за присмотр и уход за ребенком в детском саду;

- высокая посещаемость в группе (за предыдущий месяц): выполнение муниципального задания в соответствии с приказом руководителя по учреждению "Об утверждении расчета посещаемости" на календарный год; превышение наполняемости дошкольных групп (в соответствии с САНПиНом, из расчета среднего показателя за месяц);

- организация и ведение важных для учреждения дел: - разовое поручение (доставка документации, сопровождение детей – в нерабочее время), долговременное поручение;

- привлечение родителей в образовательный процесс;

- ведение работы ОРЦ (организация конкурсов, выпуск газеты ОРЦ, ведение школы молодого педагога);

- организация работы по питанию сотрудников детского сада;

- выполнение работ по эстетическому оформлению интерьера учреждения;

- проведение ремонта (оперативное разрешение непредвиденных аварийных ситуаций (при наличии документа), организация и проведение особо важных аварийных работ (при наличии акта);

- организация и ведение вариативных форм работы с дошкольниками, с родителями;

- организация работы: с детьми-инвалидами (имеющими значительные интеллектуальные и физические отклонения), с детьми из социально-неблагополучных семей, с детьми, оставшимися без попечения родителей (состоящими на учете или контроле);

- руководство творческой группой, педагогической мастерской, методическим объединением (при наличии документа подтверждающего проведение работы);

- подготовка информации о детях, семьях по запросам компетентных органов (не состоящими на учете или контроле);

- административное дежурство, не входящее в круг основных должностных обязанностей (по приказу руководителя);

- осуществление диетпитания;

- повышение квалификации по профилю деятельности учреждения без отрыва от производства (дистанционно) (обучение на курсах в соответствии с требованиями, предъявляемыми к занимаемой должности или ответственному лицу),

- напряжённость, связанная с адаптацией детей раннего возраста (в течение первого полугодия учебного года, начиная с 01 июля);

- участие в создании предметно-пространственной развивающей среды в Учреждении (кроме групповых помещений): выставки, стенды и т.п.

б) Надбавки за качество выполняемых работ:

- высокие результаты контролей (в том числе плановых тематических и итоговых в учреждении) - соблюдение регламентов, стандартов, технологий, инструкций, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг (по выполнению предписаний, приказов руководителя);

- положительная оценка работы сотрудника со стороны участников образовательных отношений;

- организация и проведение, качественная подготовка и участие в мероприятиях, связанных с уставной деятельностью учреждения, в том числе в однотипных утренниках: в нерабочее время, в рабочее время;

- творческий подход к озеленению, благоустройству территории;

- напряженность, связанная с осуществлением воспитательно-образовательной деятельности на группе при отсутствии второго постоянного воспитателя;

- выполнение нормативов по питанию.

в) Надбавки за выполнение особо важных или сложных работ.

г) Надбавки за высокое профессиональное мастерство и уровень образования:

- участие работников в конкурсах, интернет - конкурсах (по согласованию с руководителем), выставках, соревнованиях и т.п. различного уровня (по результатам за каждое мероприятие отдельно);

- высокие результаты участия работников в конкурсах, интернет - конкурсах (по согласованию с руководителем), выставках, соревнованиях и т.п. различного уровня (по результатам за каждое мероприятие отдельно);

- организация участия детей и родителей в конкурсах, интернет - конкурсах (по согласованию с руководителем), выставках, соревнованиях и т.п. различного уровня;

- Высокие результаты участия работников и воспитанников в сдаче норм ГТО:

-Золотой значок;

-серебряный значок;

-бронзовый значок.

д) Надбавки за внедрение новых форм и передовых методов работы:

- разработка и подготовка документов, методических материалов, новых учебных программ и научно-методических пособий;

- внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе, а также использование современных информационных технологий, ТСО, инновационных, авторских образовательных программ, ведение сайта учреждения в сети «Интернет»;

- проведение экспериментальной работы;

- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- активное участие в методической работе различного уровня: конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях и т.п.;

- освоение новых компьютерных программ, версий (в течение первого месяца);

- размещение информации на официальных сайтах сети «Интернет» (Bas gov, ЕИС, ГИС АО "Комплектование ДОО" и др.).

е) Надбавки молодым специалистам:

- выпускникам очных и заочных педагогических отделений высших и средних специальных учебных заведений, в течение первых трех лет работы в учреждении по педагогической должности,

- выпускникам, окончившим учебные заведения с отличием.

4.12. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждения трудовыми договорами в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда работников Учреждения. В трудовые договоры работников учреждений подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж работы, выслугу лет*;*

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующими в учреждении Положением об оплате труда работников Учреждения и трудовыми договорами работников учреждения и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного представительного органа работников

4.13. Оплата расходов, связанных с прохождением медицинских осмотров при поступлении на работу, при выходе на работу после длительных отпусков, расходов на гигиеническое обучение при этих же условиях производится за счет средств из фонда оплаты труда с учетом подоходного налога. Оплата за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (в соответствии с приказом руководителя), производится за счет средств из фонда оплаты труда с учетом подоходного налога.

4.14. Дополнительная работа, не входящая в круг основных должностных обязанностей, выполняемая работником, оплата труда которого производится в размере минимальной заработной платы, в том числе на условиях совместительства или совмещения, оплачивается сверх установленного законодательством размера минимальной заработной платы.

**V. Выплаты социального характера и порядок их применения.**

5.1. К иным выплатам социального характера относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя всем работающим сотрудникам учреждения. Материальная помощь состоит из персонального (фиксированного) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму рабочего времени и выплачивается в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам Учреждения;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при добросовестной работе сотрудника не менее трех лет в учреждении. Для сотрудников, принятых на работу в пенсионном возрасте, данная льгота не распространяется;

в) дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

г) денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, предусмотренная областным законом «Об образовании», включается в минимальный оклад и выплачивается педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, независимо от объёма учебной нагрузки.

**VI. Особенности оплаты труда руководителя,**

**его заместителей и главного бухгалтера.**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по всем дошкольным учреждениям, но не выше среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников, складывающегося по учреждению.

Должностной оклад руководителя учреждения округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются распоряжением заместителя Главы муниципального образования «Город Архангельск» по социальным вопросам ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год руководителю учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

6.2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются приказом директора департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителю учреждения и расчет должностного оклада руководителю учреждения утверждаются приказом директора департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается на размер повышающего коэффициента:

а) за специфику работы;

б) за наличие ученой степени, почетного звания.

Применение повышающего коэффициента за специфику работы к должностному окладу руководителя учреждения образует новый должностной оклад руководителя учреждения. Размер нового должностного оклада определяется путем умножения размера должностного оклада на соответствующий повышающий коэффициент к должностному окладу. На новый должностной оклад производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающего коэффициента, указанного в подпункте «б» настоящего пункта не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за наличие почетного звания, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки по профилю его работы в учреждении, указанные в приложении № 4.

Повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за наличие почетного звания устанавливается в размере – 0,02.

6.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за специфику работы устанавливается в размере - 1,15 (при наличии от 2-х групп включительно, осуществляющих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, организованных в учреждении общего типа).

6.6. Администрация муниципального образования "Город Архангельск" по ходатайству департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск" в пределах фонда оплаты труда учреждения имеет право установить руководителю учреждения индивидуальный должностной оклад при условии:

- если размер должностного оклада, установленный в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей;

- создания нового учреждения, за исключением изменения типа учреждения, (сроком не более чем на 2 года).

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда работников Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда работников Учреждения и трудовыми договорами работников учреждения на основании:

- распоряжений Администрации муниципального образования "Город Архангельск" – в отношении руководителя учреждения;

- приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения.

6.9. Размеры выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются распоряжением заместителя Главы муниципального образования «Город Архангельск» по социальным вопросам в пределах фондов оплаты труда учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда руководителя учреждения, на основании предложений департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", сформированных в соответствии с положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск».

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру премии за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются в процентах в соответствии с установленными критериями и показателями качества и результативности труда заместителей заведующего и главного бухгалтера, но не выше установленных для руководителя (Приложение 5). Премии устанавливаются к должностному окладу в премируемых периодах с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря по итогам достижения в расчётных периодах, предшествующих премируемому, критериев и показателей качества и результативности труда.

6.11. Вновь назначенному заместителю заведующего или главному бухгалтеру премия за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается со дня приёма на работу по итогам достижения в расчётных периодах, предшествующих действующему премируемому, критериев и показателей качества и результативности труда.

Временно исполняющим обязанности главного бухгалтера или заместителя заведующего устанавливается персональный должностной оклад, который выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премия за интенсивность и высокие результаты труда не устанавливается в связи с краткосрочным (до 1,5 месяцев) исполнением обязанностей и не достижением значительных результатов по критериям и показателям качества и результативности труда.

6.12. Премия за интенсивность и высокие результаты труда снижается на 5%:

- при применении дисциплинарного взыскания;

- при применении административного взыскания.

При применении дисциплинарного взыскания (выговора) премия за интенсивность и высокие результаты труда не начисляется на срок от одного до трёх месяцев.

Премия за интенсивность и высокие результаты труда начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы в должности:

От 1 до 5 лет – 5%;

От 5 до 10 лет – 10%;

От 10 до 15 лет – 15%;

От 15 до 20 лет – 20%;

6.13. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда работников Учреждения, на основании приказов руководителя учреждения.

6.14. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений заместителя Главы муниципального образования «Город Архангельск» по социальным вопросам;

приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

6.15. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением заместителя Главы муниципального образования «Город Архангельск» по социальным вопросам.

**VII. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января текущего года, утверждается руководителем учреждения и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно на начало календарного и учебного года руководителем учреждения, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.4. Для старших сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени на календарный год.

**VIII. Продолжительность рабочего времени.**

8.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени: не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников учреждений установлены:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

- 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии;

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

- 36 часов в неделю - воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

8.3. Педагогическим работникам, не предусмотренным в п. 8.2 настоящего раздела, выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю:

- старшим воспитателям;

- педагогам-психологам;

- социальным педагогам.

8.4. Работникам, не предусмотренным в пункте 8.2., 8.3., настоящего раздела, выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю женщинам, работающим в учреждении,

расположенному в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

8.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 8.2., 8.3., 8.4. настоящего раздела, в т.ч. руководителей учреждения, заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 36 (для женщин) и 40 (для мужчин) часовой рабочей неделе.

**IX. Продолжительность рабочего времени. Условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников.**

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической

работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

9.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

**Перечень должностей (профессий) работников, относящихся**

**к прочему персоналу учреждения**

1. Бухгалтер

2. Документовед

3. Заведующий производством

4. Заведующий складом

5. Кастелянша

6. Младший воспитатель

7. Оператор стиральных машин

8. Повар детского питания

9. Подсобный рабочий

10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

11. Сторож (вахтер)

12. Столяр

13. Старший сторож

14. Слесарь-сантехник

15. Специалист по охране труда

16. Уборщик служебных помещений

17. Уборщик территории

18. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

**Перечень должностей (профессий) работников**

**относящихся**

**к административно-управленческому персоналу учреждения**

1. Заведующий

2. Заместитель заведующего

3. Главный бухгалтер

**Перечень должностей (профессий) работников**

**относящихся**

**к основному персоналу учреждения**

К основному персоналу Учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

ФИКСИРОВАННЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)   
по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», подведомственных департаменту образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск»

по МБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 187 на 01.10.2019 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  П/П | Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий) | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  (руб.) | Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы  (%) |
| 1 | 2 | **3** | 4 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников  учебно-вспомогательного персонала** | | | |
| Вторая квалификационная группа | | |  |
| 1 | **1 квалификационный уровень:**  младший воспитатель | 4570,00 |  |
| 1.2 | Коэффициент за специфику работы |  | 0,20 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей**  **педагогических работников** | | | |
| 2 | **1 квалификационный уровень:**  - инструктор по физической культуре,  - музыкальный руководитель | 7810,00  7810,00 |  |
| 2.1 | Коэффициент уровня квалификации |  |  |
| - Высшая категория |  | 0,55 |
| - Первая категория |  | 0,44 |
| - Вторая категория |  | 0,33 |
| 2.2 | Коэффициент за специфику работы |  | 0,45 |
| 3 | **2 квалификационный уровень:**  - социальный педагог | 8590,00 |  |
| 3.1 | Коэффициент уровня квалификации |  |  |
| - Высшая категория |  | 0,51 |
| - Первая категория |  | 0,41 |
| - Вторая категория |  | 0,30 |
| 4 | **3 квалификационный уровень:**  - воспитатель,  - педагог-психолог, | 9450,00  9450,00 |  |
| 4.1 | Коэффициент уровня квалификации |  |  |
| **-** Высшая категория |  | 0,38 |
| **-** Первая категория |  | 0,29 |
| **-** Вторая категория |  | 0,19 |
| 4.2 | Коэффициент за специфику работы |  | 0,20 |
| 5 | **4 квалификационный уровень:**  - старший воспитатель*,*  - учитель-логопед | 11165,00  11165,00 |  |
| 5.1 | Коэффициент уровня квалификации |  |  |
| - Высшая категория |  | 0,17 |
| - Первая категория |  | 0,08 |
| - Вторая категория |  | 0,05 |
| 5.2 | Коэффициент за специфику работы |  | 0,20 |
| **Профессионально-квалификационные группы**  **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | | | |
| Вторая квалификационная группа | | | |
| 6 | **2 квалификационный уровень:**  - заведующий складом | 4530,00 |  |
| 7 | **3 квалификационный уровень:**  - заведующий производством (шеф-повар) | 11650,00 |  |
| **Профессионально-квалификационная группа должностей**  **РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ** | | | |
| 8 | **1 квалификационный уровень**:  - бухгалтер,  - документовед,  - специалист по охране труда  - инженер-электрик | 10696,00  5601,00  11650,00  3985,00 |  |
| **Профессионально-квалифицированные группы общеотраслевых профессий рабочих** | | | |
| 9 | **1 квалификационный уровень:**  - уборщик территории,  - кастелянша,  - сторож (вахтёр),  - старший сторож  - уборщик служебных помещений,  - подсобный рабочий  - оператор стиральных машин  - повар детского питания  - слесарь-сантехник  - электромонтер  - столяр  - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00  3985,00 |  |
|  | | |

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается в размере – 0,02.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностей работников могут изменяться в связи с изменением минимального размера оплаты труда (МРОТ).

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

**Перечень педагогических работников учреждения, имеющих право на применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за специфику работы, и его размер**

1. Воспитатель – 0,2.

2. Учитель-логопед – 0,2.

3. Музыкальный руководитель – 0,45.

4. Инструктор по физической культуре – 0,45.

5. Педагог-психолог – 0,2.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

**Перечень почетных званий, нагрудных знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание.**

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный врач РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР".

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации".

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;

значок "Отличник народного просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ПРИЛОЖЕНИЕ № 5** | | | | | | |
|  | Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей заведующего и главного бухгалтера | | | | | | |
| № п/п | Критерии оценки эффективности и результативности деятельности | № п/п | Показатели эффективности и результативности деятельности | Шкала, % | Количество % по учреждению | Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя | Должность |
| 1 | качество и общедоступность дошкольного образования | 1.1 | Участие воспитанников и родителей (законных представителей), педагогов |  |  |  |  |
| 1.1.1. | В городских мероприятиях | 3 |  | наличие сертификатов (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
| 1.1.2. | в областных мероприятиях | 2 |  | наличие сертификатов (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
| 1.2 | Организация и контроль вариативных услуг для детей и родителей | 4 |  | сводный отчет об итогах организации вариативных форм работы | Зам. зав. по УВР. |
| 1.3 | Участие учреждения в проектно-грантовой деятельности с последующей реализацией социальных проектов на муниципальном уровне |  |  |  |  |
| 1.3.1. | наличие призера | 4 |  | распоряжение о получении гранта (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
| 1.3.2. | наличие победителя | 5 |  | распоряжение о получении гранта (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
| 1.4. | среднегодовой показатель посещаемости одним воспитанником учреждения свыше 155 дней | 5 |  | анализ посещаемости (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
| 1.5. | наличие социальных мест в учреждении |  |  | Указывается средний показатель за полугодие (основание: анализ посещаемости) (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | гл. бухгалтер |
| 1.5.1 | от 1 до 10 | 0,5 |  |  |  |
| 1.5.2 | от 11 до 30 | 1 |  |  |  |
| 1.5.3 | 31-40 | 2 |  |  |  |
| 1.5.4 | 41-50 | 3 |  |  |  |
| 1.5.5 | 51 и более | 4 |  |  |  |
| 2 | Создание условий для осуществления образовательной деятельности | 2.1. | Отсутствие не исполненных предписаний надзорных органов по установленным срокам. | 5 |  | предписания надзорных органов | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 2.2. | Создание условий на базе учреждения для проведения общегородских мероприятий, муниципального, регионального этапов всероссийской олимпиады школьников, международных и национальных исследований качества образования (за исключением мероприятий в рамках сетевой модели педагогического взаимодействия системы образования МО "Город Архангельск") |  |  |  |  |
| 2.2.1. | от 1 до 3 мероприятий включительно | 3 |  | данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР. |
| 2.3. | За сложность в осуществлении руководства, связанного с поддержанием условий для осуществления образовательной деятельности в зданиях, введенных в эксплуатацию от 1971 - до 2000 г. | 3 |  | данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя | Зам. зав. по АХР. |
| 3. | Кадровое обеспечение | 3.1 | Организация работы сотрудников в период простоя (не менее 3-х в отчетном периоде) | 1 |  | приказы руководителя | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР. |
| 3.2 | Отсутствие производственного травматизма | 4 |  | отсутствие травматизма | Зам.зав. по АХР. |
| 3.3 | Удельный вес численности пед.работников, имеющих первую и высшую квалиф. категорию |  |  | отчеты ЗП-Образование, форма 85-к (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
| 3.3.1 | от 40 до 50 % | 2 |  |  |  |
| 3.3.2 | свыше 50 % | 3 |  |  |  |
| 3.3.3. | Отсутствие текущих вакансий | 1 |  | Отчёт по вакансиям | Заместители заведующего |
| 4 | Методическая работа | 4.1. | Проведение мероприятий в рамках работы учреждения в режиме инновационной площадки: |  |  |  |  |
|  | 4.1.1 | на региональном уровне при наличии распоряжения министерства образования и науки Архангельской области. | 2 |  | реквизиты подтверждающего акта на региональном уровне, даты проведения мероприятия за отчетный период, уровень проведенных мероприятий (федеральный, региональный, муниципальный) (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
|  | 4.1.2 | на федеральном уровне при наличии распоряжения министерства образования и науки Российской Федерации. | 2 |  | реквизиты подтверждающего акта на федеральном уровне, даты проведения мероприятия за отчетный период, уровень проведенных мероприятий (федеральный, региональный, муниципальный) (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
|  | 4.2. | Эффективное участие в статусе структурного элемента в рамках сетевой модели педагогического взаимодействия МО "Город Архангельск" | 3 |  | Даты и результаты городского on-line мониторинга эффективности проведения мероприятий, личные сертификаты | Зам. зав. по УВР. |
|  | 4.3. | Контроль работы групп ТНР и логопункта, работающих по адаптивным программам | 3 |  | протоколы ПМПК, результаты оперативного контроля | Зам. зав. по УВР. |
|  | 4.4. | Реализация совместных проектов регионального, федерального уровней, с ВУЗами, АО ИОО по направлениям, не совпадающим с направлением функционирования структурных элементов по сетевой модели (при организации совместной деятельности с департаментом образования, исключении дублирования учета факта проведения мероприятий в других показателях настоящих критериев) | 2 |  | листы регистрации (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
|  | 4.5. | Распространение передового педагогического опыта (семинары, конференции, круглые столы, публикации, за исключением публикаций в сети Интернет) по направлениям, не совпадающим с направлением функционирования структурных элементов сетевой модели, при исключении дублирования учета факта проведения мероприятий в других показателях настоящих критериев | 2 |  | листы регистрации (данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя) | Зам. зав. по УВР. |
|  | 4.6. | Руководство творческой группой, педагогической мастерской, методическим объединением | 2 |  | приказы руководителя, отчет | Зам. зав. по УВР. |
| 5. | Самообразование | 5.1. | Повышение квалификации по профилю деятельности без отрыва от производства - дистанционно (обучение на курсах в соответствии с требованиями, предъявляемыми к занимаемой должности) | 2 |  | приказы о направлении на обучение или сертификаты, удостоверения | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 6. | Эффективность управленческой деятельности | 6.1. | Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения путём своевременного и качественного размещения информации на официальном сайте учреждения, Общероссийском сайте bus.gov.ru,КИАС, ГИС и др. | 3 |  | Данные мониторинга осуществляемого департаментом образования, по размещению информации о муниципальных учреждениях МО "Город Архангельск" через официальный сайт электронных копий документов | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 6.2. | Своевременная передача показаний энергоресурсов | 1 |  | по регистрации исходящих документов | Зам.зав. по АХР. |
| 6.3. | Исполнительская дисциплина: |  |  |  |  |
| 6.3.1 | Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальной услуги | 3 |  | отсутствие жалоб | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 6.3.2. | Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов | 3 |  | отсутствие пеней, штрафов | гл. бухгалтер |
| 6.3.3. | Обеспечение оплаты за коммунальные услуги без задолжности | 3 |  | заявка на кассовый расход | гл. бухгалтер |
| 6.3.4. | Своевременное, достоверное и качественное представление в департамент отчетов, в том числе квартальных и годового отчётов, сведений, запрашиваемой информации и пр., исполнение приказов, писем, телефонограмм департамента) | 3 |  | данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 6.3.5. | Отсутствие нарушений требований нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и муниципального образования "Город Архангельск", в том числе предъявляемых к организации образовательного процесса, закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности, выполнению квоты по приему на работу инвалидов. | 3 |  | данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя | Зам. зав. по УВР, зам.зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 6.3.6. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 5 |  | данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя | гл. бухгалтер |
| 6.3.7. | Обеспечение достижения показателей среднемесячной заработной платы педагогических работников | 5 |  | данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя отчет | гл. бухгалтер |
| 6.4. | Отсутствие остатка субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), подлежащего возмещению в городской бюджет | 3 |  | данные утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда руководителя | гл. бухгалтер |
|  | 6.5. | Отсутствие задолжности по родительской плате | 3 |  | аналитическая справка | гл. бухгалтер |
|  | 6.6. | Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону, качественная подготовка прогулочных участков к летнему периоду. | 3 |  | Акты готовности учреждения к новому учебному году, зимнему периоду, акт о проведении майского субботника. | Зам. зав. по АХР. |
|  | 6.7. | Своевременная организация работ, связанных с обновлением и ремонтом технологического оборудования | 1 |  | акты | Зам. зав. по АХР. |
|  | 6.8. | Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ подрядными организациями и др. | 2 |  | договоры, акты | Зам. зав. по АХР. |
|  | 6.9. | Своевременное и эффективное устранение аварийных ситуаций | 3 |  | акты | Зам. зав. по АХР. |
|  | 6.10. | Своевременное обеспечение наличия ключей ЭЦП | 3 |  |  | гл. бухгалтер |
|  | 6.11. | Передача непрофильных функций на аутсорсинг, за исключением передачи на аутсорсинг бухгалтерских услуг | 1 |  |  | Зам. зав. по АХР, гл.бухгалтер |
|  |
|  |
|  |
| 7. | Общественная деятельность | 7.1. | Разработка нормативно-правовых локальных актов (по приказам руководителя) | 1 |  | реквизиты утвержденного руководителем документа | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 7.2. | -Участие в работе рабочей группы, комиссии (по приказу руководителя),  - оформление документов | 1  2 |  | справки, акты и итоговые документы | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 7.3. | Административное дежурство | 1 |  | приказ руководителя | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 7.4. | Участие в работе Управляющего совета, выполнение поручений Управляющего совета | 1 |  | протоколы Управляющего совета | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
| 7.5 | Участие в осуществлении приносящей доход деятельности (сдача вторичного сырья и др., привлечение дополнительных источников финансирования (платные образовательные услуги и безвозмездные поступления) | 1 |  | справки, квитанции | Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, гл. бухгалтер |
|  |  |  |  |  |  |
| 8. | Другое | 8.1. | Оформление справок по запросам неработающих в учреждении граждан(в том числе в Пенсионный Фонд) | 2 |  | справки | гл. бухгалтер |
| 8.2. | Отсутствие детского травматизма | 3 |  | Отсутствие травматизма | Зам. зав. по УВР, зам.зав. по АХР. |
| 8.3. | Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного года, в том числе: объема содержания муниципальной услуги (работы) 100% и выше. | 2 |  | Отчет о выполнении муниципального задания | Зам. зав. по УВР |
| 8.4 | Результативность работы по участию воспитанников в движении «Готов к труду и обороне» |  |  |  |  |
| 8.4.1. | Участие воспитанников в выполнении нормативов ВФСК ГТО | 1 |  |  | Зам. зав. по УВР |
| 8.4.2. | Наличие воспитанников, выполнивших нормативы ВФСК ГТО | 1,5 |  |  | Зам. зав. по УВР |

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее положение вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества учебно-воспитательного процесса, а также для закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Премирование направлено на повышение ответственности работников дошкольного учреждения за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.3. Положение распространяется на всех работников, для которых МБДОУ Детский сад № 187 является основным местом работы.

1.4. Премия выплачивается в соответствии с Положением о премировании на основании решения комиссии, назначаемой руководителем с включением в нее представителя выборного представительного органа работников.

1.5. Положение о премировании разрабатывается администрацией и Управляющим советом, представительным органом работников, и принимается общим собранием работников.

1.6. При наличии денежных средств работникам, принятым по совместительству, может выплачиваться премия на основании решения назначенной комиссии.

**2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ.**

2.1. Премии устанавливаются всем работникам из числа основного (педагогические работники) персонала и остальным категориям работников в соответствии со штатным расписанием, работающим на дату начисления премии и имеющим стаж работы в данном учреждении не менее полугода.

2.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, относящимся к основному персоналу (педагогические работники), с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц (квартал, год).

2.2.1. Условием для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей эффективности деятельности.

2.2.2. Показатели эффективности деятельности определяются в конкретных размерах за каждый показатель, который рассчитывается следующим образом: часть фонда оплаты труда основного персонала (педагогических работников) учреждения, направляемой на выплату премии за интенсивность и высокие результаты работы, делится на количество определенных комиссией для премирования педагогов, а затем на суммарное количество всех показателей, утвержденных комиссией для премирования в расчетном периоде.

После вычисления размера стоимости одного показателя премиальные выплаты педагогическим работникам начисляются пропорционально количеству набранных показателей за премируемый период.

2.2.3. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

2.2.4. За счет экономии средств фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2.5. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

2.3. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются остальным категориям работников с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (квартал, год).

2.3.1. Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работниками своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

2.3.2. При применении премиальной выплаты по итогам работы, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, не относящимся к основному персоналу, за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения приняты комиссией решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

2.3.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен или увеличен. Конкретные предельные (максимальные или минимальные) размеры снижения или увеличения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

Решение руководителя учреждения о снижении или увеличении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

2.3.4. Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

2.3.5. По итогам работы отдельным работникам, не относящимся к основному персоналу, может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты.

2.4. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность, эффективный и качественный результат труда.

Премиальная выплата начисляется в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты определяется руководителем учреждения.

2.5. Премиальная выплата при награждении выплачивается на основании приказа заведующего в следующих случаях и в следующих размерах:

- при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ – один должностной оклад;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – один должностной оклад;

- при награждении Почетной грамотой губернатора Архангельской области – 0,5 должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой министерства образования и науки Архангельской области – 0,5 должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой Администрации муниципального образования "Город Архангельск" – 0,5 должностного оклада.

При наличии двух и более оснований для получения премий, премия выплачивается по одному из оснований.

**3. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА**

**(ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ)**

3.1. Педагогический персонал премируется за:

1. своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;

2. санитарное, эстетическое состояние группы, рабочего места;

1. успешное окончание учебного заведения по профилю учреждения без отрыва от основной работы в премируемом периоде;
2. качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
3. эффективную стабильную трудовую деятельность в соответствии с должностными обязанностями, (отсутствие дополнительных отпусков без сохранения заработной платы, отсутствие у работника листков нетрудоспособности в течение периода, за который будет производиться премия);
4. подготовку детей к школе - высокие результаты педагогической диагностики по освоению воспитательно-образовательной программы;
5. наличие публикаций, выступлений в СМИ, интернет-сайтах;
6. отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальной услуги;
7. за отсутствие замечаний по сохранности материальных ценностей;
8. за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций.

3.2. Показатели для уменьшения размера премии:

* травматизм;
* низкие результаты посещаемости;
* жалобы со стороны участников образовательного процесса;
* нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка.

3.3. Показатели для лишения премии:

* нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении «Устава» дошкольного образовательного учреждения, «Правил внутреннего трудового распорядка» и других локальных актов, зафиксированные в приказах по учреждению.

Положение о премировании принято общим собранием работников:

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о надбавках стимулирующего характера работникам Учреждения.**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ», ст. 144 Трудового кодекса РФ, Положением об оплате труда работников Учреждения.

**2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника, за сложность, напряжённость, высокое качество работы.

2.2. Надбавки устанавливаются за месяц: с 25 числа прошлого месяца по 24 число текущего месяца работникам, работающим в учреждении на дату начисления надбавок.

2.3. Надбавки устанавливаются:

для основного персонала, прочего персонала – в баллах, для административно-управленческого персонала – в процентах;

2.4. Надбавки устанавливаются в соответствии с Положением, на основании решения комиссии по выплатам надбавок стимулирующего характера.

2.5. За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника, которые можно оценить несколькими показателями и критериями для выплаты надбавок стимулирующего характера, устанавливается надбавка за один показатель или критерий по выбору работника.

**3. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.**

3.1. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению заведующего дошкольным учреждением, Управляющим советом, представительным органом работников и принимаются общим собранием работников.

**4. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ПРОЧЕГО ПЕРСОНАЛА**

4.1. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются за:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели и критерии** | **Категории и наименования**  **должностей** | **Баллы** |
| **1. Интенсивность и высокие результаты работы**  1.1. - Участие в работе комиссий (по расследованию несч. случаев, по организации питания, по охране труда, аттестационных, экспертных групп и др.), жюри конкурсов, соревнований и т.п., в судействе спортивных мероприятий;  - оформление документов, ведение протоколов по результатам работы комиссий (в том числе педсоветов, совещаний, консилиумов) | Все | 3  5 |
| 1.2. Участие в общественной работе учреждения (в работе Управляющего совета: выпуск стенгазет, оформление открыток и др., организация культурно-массовой, досуговой и пр. деятельности)  - оформление документов Управляющего совета | Все | 4  5 |
| 1.3. Предоставление информации для размещения на официальном сайте учреждения:  - ежедневного меню (за месяц),  - в новостную ленту (одна новость (в неделю)).  1.3.1. Предоставление информации на официальный сайт департамента образования. | Педагогический, учебно-вспомогательный персонал | 1  3  4 |
| 1.4. Наставничество | Все | 10 |
| 1.5. Содействие в развитии материально-технической базы учреждения (личный вклад) | Все | 5 |
| 1.6. Работа с родителями по своевременному и полному сбору оплаты за присмотр и уход за ребенком в детском саду. | Воспитатели | 8 |
| 1.7. Высокая посещаемость в группе (за предыдущий месяц):  1) выполнение муниципального задания в соответствии с приказом по учреждению "Об утверждении расчета посещаемости" на календарный год;  2) превышение наполняемости дошкольных групп (в соответствии с САНПиНом, из расчета среднего показателя за месяц); | Воспитатели | 8  8 |
| 1.8. Организация и ведение важных для учреждения дел:  1) разовое поручение (доставка документации, сопровождение детей – в нерабочее время); помощь в проведении и организации мероприятий в учреждении;  2) долговременное поручение | Все | 1  3 |
| 1.9. Привлечение родителей в образовательный процесс | Педагоги | 5 |
| 1.10. Ведение работы ОРЦ (организация конкурсов, выпуск газеты ОРЦ, ведение школы молодого педагога) | Старший воспитатель | 8 |
| 1.11. Организация работы по питанию сотрудников детского сада | бухгалтер, заведующий производством | 3  5 |
| 1.12. Выполнение работ по эстетическому оформлению интерьера учреждения | Все | 4 |
| 1.13. Проведение ремонта:  - оперативное разрешение непредвиденных аварийных ситуаций (при наличии документа),  - организация и проведение особо важных аварийных работ (при наличии акта) | Все | 3    6 |
| 1.14. Организация и ведение вариативных форм работы с дошкольниками, с родителями | Педагоги | 5 |
| 1.15. Организация работы:  - с детьми-инвалидами (имеющими значительные интеллектуальные и физические отклонения),  - с детьми из социально-неблагополучных семей, с детьми, оставшимися без попечения родителей (состоящими на учете или контроле) | Педагоги,  (специалисты ПМПк – по результатам работы ПМПк) | 4  4 |
| 1.16. Руководство творческой группой, педагогической мастерской, методическим объединением (при наличии документа, подтверждающего проведение работы) | Педагоги | 6 |
| 1.17. Подготовка информации о детях, семьях по запросам компетентных органов (не состоящих на учете или контроле) | Педагоги | 5 |
| 1.18. Административное дежурство, не входящее в круг основных должностных обязанностей (по приказу руководителя) | Педагогический, учебно-вспомогательный персонал, специалисты и служащие | 5 |
| 1.19. Осуществление диетического питания. | Зав. производством | 6 |
| 1.20. Повышение квалификации по профилю деятельности учреждения без отрыва от производства (дистанционно) (обучение на курсах в соответствии с требованиями, предъявляемыми к занимаемой должности или к ответственному лицу) | Педагогический, прочий персонал | 8 |
| 1.21. Напряжённость, связанная с адаптацией детей раннего возраста (в течение первого полугодия учебного года, начиная с 01 июля). | Воспитатели | 5 |
| 1.22. Участие в создании предметно-пространственной развивающей среды в Учреждении (кроме групповых помещений): выставки, стенды и т.п. | Педагогический, учебно-вспомогательный персонал, специалисты и служащие | 4 |
| **2. Качество выполняемых работ**  2.1. Высокие результаты контролей (в том числе плановых тематических и итоговых в учреждении) - соблюдение регламентов, стандартов, технологий, инструкций, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг | Все | 8 |
| 2.2. Соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг (по выполнению предписаний, приказов руководителя) | Все | 8 |
| 2.3. Положительная оценка работы сотрудника со стороны участников образовательного процесса | Все | 10 |
| 2.4. Организация и проведение, качественная подготовка и участие в мероприятиях, связанных с уставной деятельностью учреждения, в том числе участие в однотипных утренниках:  - в нерабочее время.  - в рабочее время | Все | 4  2 |
| 2.5. Творческий подход к озеленению, благоустройству территории | Все | 5 |
| 2.6. Напряженность, связанная с осуществлением воспитательно-образовательной деятельности на группе при отсутствии второго постоянного воспитателя | Воспитатели | 5 |
| 2.7. Выполнение нормативов по питанию | Заведующий  производством,  зав. складом | 5 |
| **3. Выполнение особо важных или сложных работ** | Все | 20 |
| **4. Высокое профессиональное мастерство и уровень образования**  4.1. Участие работников в конкурсах, интернет - конкурсах (по согласованию с руководителем), выставках, соревнованиях и т.п. различного уровня (по результатам за каждое мероприятие отдельно) | Все | 4 |
| 4.2. Высокие результаты участия работников в конкурсах, интернет – конкурсах (по согласованию с руководителем), выставках, соревнованиях и т.п. различного уровня (по результатам за каждое мероприятие отдельно). | Все | 6 |
| 4.3. Организация участия детей и родителей в конкурсах, интернет – конкурсах (по согласованию с руководителем), выставках, соревнованиях и т.п. различного уровня. | Педагоги | 2 |
| 4.4. Высокие результаты участия работников и воспитанников в сдаче норм ГТО: -золотой значок; -серебряный значок; -бронзовый значок. | Все | 10 8 5 |
| **5. Внедрение новых форм и передовых методов работы**  5.1. Разработка и подготовка документов, методических материалов, новых учебных программ и научно-методических пособий | Педагоги,  специалисты и служащие | 5 |
| 5.2. Внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе, а также использование современных информационных технологий, ТСО, инновационных, авторских образовательных программ;  -ведение сайта учреждения в сети «Интернет». | Педагоги | 6  9 |
| 5.3. Проведение экспериментальной работы. | Педагоги | 4 |
| 5.4. Работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ. | Педагоги | 4 |
| 5.5. Активное участие в методической работе различного уровня: конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях и т.п. | Педагоги | 4 |
| 5.6. Освоение новых компьютерных программ, версий  (в течение первого месяца). | Педагоги,  специалисты и служащие | 5 |
| 5.7. Размещение информации на официальных сайтах сети «Интернет» (Bas gov, ЕИС, ГИС АО "Комплектование ДОО" и др.). | Педагоги, специалисты и служащие | 4 |
| 6. **Надбавки молодым специалистам:**  **-** выпускникам очных и заочных педагогических отделений высших и средних специальных учебных заведений в течение первых трех лет работы в учреждении по педагогической должности.  - в том числе, выпускникам, окончившим учебные заведения с отличием | Педагоги | 10  15 |

***Максимальное количество баллов по всем критериям и показателям для оценки качества и эффективности труда сотрудников за месяц – 80. Стоимость одного балла – 100 рублей.***

**5. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ, УМЕНЬШАЮЩИХ НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п | Критерии и показатели | Категории работников | Баллы |
| 1 | за невыполнение норм и правил охраны труда | все | 10 |
| 2 | за не выполнение норм посещаемости по неуважительным причинам (за предыдущий месяц) | все | 10 |
| 3 | за наличие обоснованных жалоб | все | 10 |
| 4 | при наличии дисциплинарного взыскания | все | 10 |
| 5 | при нарушении Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей, режима дня, расписания образовательной деятельности | все | 10 |
| 6 | за нарушение установленных сроков выполнения работ | все | 10 |
| 7 | за не бережное отношение к топливно-энергетическим ресурсам (при наличии письменного подтверждения) | все | 10 |

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

**РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, с Соглашением между мэрией города Архангельска и городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Средства, направляемые на оказание материальной помощи работникам, включаются в фонд оплаты труда.

1.3. Оказание материальной помощи производится в соответствии с данным Положением.

**2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

2.1. Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) один раз в течение года на основании личного заявления работника и приказа руководителя всем работникам учреждения, для которых работа в данной организации является основным местом работы. Работающим на условиях неполного рабочего дня (сокращенного рабочего времени) материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) согласно тарификационного списка.

2.2. Дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников, занятых реализацией основной общеобразовательной программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

2.3. Вновь принятым работникам по должности: повар детского питания, подсобный рабочий материальная помощь выплачивается не ранее 6 месяцев с даты поступления на работу. Вновь принятым работникам по другим должностям – не ранее 11 месяцев.

2.4. Работающим на условиях совместительства материальная помощь не выплачивается.

2.5. При увольнении работника за виновные действия материальная помощь не оказывается.

2.6. Заявления подаются работниками по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.

Положение об оплате труда работников Учреждения (с приложениями) принято общим собранием работников: « 30» сентября 2019 г.

Ознакомлены:

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)