

Изменения и дополнения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного бюджетного учреждения- центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» городского округа Сызрань Самарской области
на 2021-2024гг.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04782021/4
от 23.03.2023 г.

консультант Н.А. Мирное
(подпись, Ф.И.О.)

Мирное

От работодателя
И.о.директора



Е.А.Протопопова

От работников
Председатель ППО ГБУ ЦПМСП
« Центр диагностики и
консультирования» г.о. Сызрань
Самарской области

Касимов Г.И.Касимова

**Изменения и дополнения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Государственного бюджетного учреждения- центра психолого-
педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и
консультирования» городского округа Сызрань Самарской области
на 2021-2024гг.**

г. Сызрань

«01» марта 2023г.

1. В раздел 2 Виды стимулирующих выплат, пункт 3.2.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы работников Центра изложить в следующей редакции:

3.2.1.1. Критерии результативности и показатели качества труда зам. директора, заведующего отделением

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценива ния
<i>1.Эффективность организационно- методической деятельности</i>		
1.1	Положительная динамика развития обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы специалистов: - от 40 % до 59% - 3 балла - от 60% и выше - 5 баллов	5
1.2	Наличие педагогов- участников конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок, конкурсов профессионального мастерства и т.д.) в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение за отчетный период: - на уровне округа- 2 балла - на региональном уровне- 4 балла - на всероссийском уровне - 5 баллов	5
1.3	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованным самим ОО: - на уровне округа - 2 бала - на уровне региона - 3 бала - на всероссийском уровне - 5 баллов	5
1.4	Участие в научно- практических конференциях, форумах, семинарах, круглых столах , организованным иным ОО: - на уровне округа - 2 бала - на уровне региона - 3 бала - на всероссийском уровне - 5 баллов	5
1.5	Наличие личных публикаций по профессиональной деятельности в различных изданиях (включая электронные) за отчетный период: - на уровне округа-2 бала - на уровне региона-3 бала - на всероссийском уровне - 5 баллов	5
1.6	Наличие на сайте ОУ постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форумы, онлайн- консультации, интерактивные опросы мнения родителей) между	2

	всеми участниками образовательного процесса.	
1.7	Наличие у ОУ официальной страницы в соц.сетях	2
1.8	Доля граждан, положительно оценивших качество услуг психолого- педагогической, методической и консультативной помощи, коррекционной работы от общего числа обратившихся за получением услуги: • на уровне среднеобластного целевого показателя - 2 балла • выше средненобластного целевого показателя - 4 балла	4
1.9	Наличие индивидуальных и/ или коллективных грантов у работников учреждения: • на муниципальном или региональном уровне - 3 балла • на российском уровне - 4 балла	4
1.10	Охват психолого- педагогической и медико- социальной помощью образовательных учреждений на курируемой территории (подтвержденной наличием договоров) : • от 80% до 95% - 3 балла • от 96% до 100% - 5 баллов	5
<i>2.Эффективность и развитие ресурсного обеспечения</i>		
2.1	Доля педагогических работников ОУ, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	5
2.2	Наличие не менее, чем у 55% педагогов (включая совместителей) квалификационных категорий	5
<i>3.Эффективность управленческой деятельности</i>		
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших в органы исполнительной власти, надзорные и другие органы	3
3.2	Наличие личных наград (Почетных грамот, Благодарственных писем) различного уровня	2
ИТОГО		57

3.2.1.2.Критерии и показатели качества труда педагогических работников (учитель-дефектолог, учитель-логопед)

№ п/п	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценива ния
<i>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>		
1.1	Положительная динамика развития обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы специалиста: (представление аналитической справки по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) • от 40% до 59% - 3 балла • от 60% и выше – 6 баллов	6
1.2	Доля родителей (законных представителей) положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) • от 60% до 85% - 1 балла • от 85% и выше - 2 баллов	2
1.3	Доля родителей положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) •от 60% до 85% - 1 балла •от 85% и выше - 2 баллов	2
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
<i>2. Результативность использования современных (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>		

2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): • 1 статья – 2 балла • 2 статьи - 4 балла	4
3. Результативность организационно-методической деятельности		
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) • участник – 2 балла • лауреат – 3 балла • призер (победитель) – 5 баллов	5
3.2	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих групп, жюри) (наличие приказов, сертификатов)	3
3.3	Повышение квалификации специалистов по приоритетным направлениям развития системы образования в объеме: • 16 ч - 1 балл, 36 ч – 2 балла, 72 ч и более – 3 балла	3
3.4	Результативность участия педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иным ОО, на уровне: • образовательного округа (слушатель – балл, докладчик – 3 балла) • региона (слушатель – 2 балла, докладчик – 6 баллов) • всероссийский уровень (слушатель - 3 балла, докладчик - 10 баллов)	10
3.5	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета) • создание – 2 балла • создание и реализация – 4 балла • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 6 баллов • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 8 баллов	8
3.6	Незамедлительное выполнение особо срочных и объемных заданий	5
3.7	Наличие именных, грамот, благодарственных писем	1
ИТОГО		50

3.2.1.3. Критерии и показатели качества труда педагогических работников (педагог-психолог)

№ п/п	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении (представление аналитической справки): • от 40% до 59% - 3 балла • от 60% и выше - 6 баллов	6
1.2	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	2
1.3	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных психолого-	

	педагогическим сопровождением специалиста, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) • от 60% до 85% - 1 балла • от 85% и выше - 2 баллов	2
1.4	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) • от 60% до 85% - 1 балла • от 85% и выше - 2 баллов	2
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации психолого-педагогического сопровождения	1
2. Результативность использования современных (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): • 1 статья - 2 балла • 2 статьи - 4 балла	4
3. Результативность организационно-методической деятельности		
3.1	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) • участник – 2 балла • лауреат – 3 балла • призер (победитель) – 5 баллов	5
3.2	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ: • участник – 2 балла • лауреат – 3 балла • призер (победитель) – 5 баллов	5
3.3	Повышение квалификации специалистов по приоритетным направлениям развития системы образования в объеме: • 16 ч - 1 балл, 36 ч – 2 балла, 72 ч и более – 3 балла	3
3.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иным ОО, на уровне: • участник – 2 балла • образовательного округа (слушатель – балл, докладчик – 3 балла) • региона (слушатель – 2 балла, докладчик – 6 баллов) • всероссийский уровень (слушатель- 3 балла, докладчик -10 баллов)	10
3.5	Внедрение авторских психолого-педагогических программ коррекционной направленности на уровне: • учреждения – 1 балла • образовательного округа – 3 балла • региона – 5 баллов	5
3.6	Внедрение авторских психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности на уровне: • учреждения – 1 балла • образовательного округа – 3 балла • региона – 5 баллов	5
3.7	Незамедлительное выполнение особо срочных и объемных заданий	5
3.8	Наличие именных, грамот, благодарственных писем	1
ИТОГО		56

**3.2.1.4. Критерии и показатели качества труда педагогических работников
(социальный педагог)**

№ п/п	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценива ния
<i>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>		
1.1	Доля родителей (законных представителей) положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) • от 60% до 85% - 1 балла • от 85% и выше – 2 баллов	2
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
<i>2. Результативность использования современных (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): • 1 статья – 2 балла • 2 статьи - 4 балла	4
<i>3. Результативность организационно-методической деятельности</i>		
3.1	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) • участник – 2 балла • лауреат – 3 балла • призер (победитель) – 5 баллов	5
3.2	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ: • участник – 2 балла • лауреат – 3 балла • призер (победитель) – 5 баллов	5
3.3	Повышение квалификации специалистов по приоритетным направлениям развития системы образования в объеме: • 16 ч -1 балл, 36 ч – 2 балла, 72 ч и более – 3 балла	3
3.4	Результативность участия педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иным ОО, на уровне: • образовательного округа (слушатель – балл, докладчик – 3 балла) • региона (слушатель – 2 балла, докладчик – 6 баллов) • всероссийский уровень (слушатель- 3 балла, докладчик -10 баллов)	10
3.5	Внедрение авторских психолого-педагогических (социально-педагогических) программ на уровне: • учреждения – 2 балла • образовательного округа – 4 балла • региона – 6 баллов	6
3.6	Своевременность и качество представляемой аналитической, отчетно-статистической информации	6
3.7	Незамедлительное выполнение особо срочных и объемных заданий	5
3.8	Наличие именных, грамот, благодарственных писем	1
ИТОГО		48

**3.2.1.10. Критерии оценивания эффективности (качества) работы
специалиста (инструктор по лечебной физической культуре)**

№ п/п	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценива ния
1.	Повышение интенсивности работы специалистов • выполнение особо срочных и объемных заданий- 2 балла • увеличение количества стационарных и выездных ПМПК- 3 балла • мероприятия выездного характера: мониторинги, консультации, род.собрания и т.д.- 3 балла	8
2	Реализация коррекционно-развивающей программы, подтвержденная положительной динамикой развития воспитанников (представление аналитической справки): • от 50% до 70% - 3 балла • от 70% и выше - 6 баллов	6
3	Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации	3
4	Повышение квалификации педагогов: • 16 ч -1 балл, 36 ч – 2 балла, 72 ч и более – 3 балла	3
5	Результаты распространения собственного педагогического опыта (не связаны с выполнением госзадания): • участие в семинарах, конференциях, конкурсах, методических мероприятиях на уровне округа (слушатель-1 балл, докладчик- 6 баллов) • участие в семинарах, конференциях, конкурсах, методических мероприятиях на уровне региона (слушатель – 2балла, докладчик-6 баллов) • участие в семинарах, конференциях, конкурсах, методических мероприятиях на всероссийском уровне (слушатель – 3 балла,Ю докладчик-10 баллов) •	10
6	Наличие программ, социально-значимых проектов, выполненных педагогом (с документами, подтверждающими их оценку педагогическим сообществом) • на уровне округа: участие-1 балл; призовое место - 2 балла • на региональном уровне: участие-3 баллов; призовое место- 4 баллов • на федеральном уровне: участие- 5 баллов; призовое место- 6 баллов	8
7	Отсутствие замечаний по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания	3
8	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): • 1 статья – 2 балла • 2 статьи - 4 балла	4
9	Содержание кабинета: -методическое оснащение, стендовая информация- 2 балла -привлечение дополнительных ресурсов к содержанию кабинета- 1 балл	3
10	Отсутствие обоснованных обращений администрации, детей, родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
11	Наличие именных письменных положительных отзывов, благодарственных писем, грамот, дипломов, сертификатов	1
ИТОГО		50

2. Дополнить Коллективный договор Приложением № 8 «Положением о наставничестве»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», постановлением правительства Самарской области от 20.12.2018 №811 (ред.от 09.06.2020) «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 №767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области», уставом ГБУ ЦППМСП «Центр диагностики и консультирования» г.о.Сызрань Самарской области (далее - Учреждение).
- 1.2. Основные понятия:
 - 1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.
 - 1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.
 - 1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его

способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

- помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на педагогическом совете педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе;
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности;
- успешный опыт воспитательной, методической работы;
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет;
- наличие первой или высшей квалификационной категории;
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;

- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
 - педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- 3.7. В соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливается стимулирующая надбавка.
- 3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора.
- 3.9. Заместитель директора:
- создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов;
 - осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении;
 - обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.
- 3.10. Заместитель директора:
- организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на педагогическом совете;
 - проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов;
 - оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества;
 - осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.
- 3.11. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).
- 3.12. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:
- увольнения наставника;
 - перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
 - привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
 - других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с

профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.1. По согласованию с заместителем директора подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.2. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях педагогического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.1. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях педагогического совета о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от

18.10.2013

№544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

- 6.3. Настоящее Положение;
- 6.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества;
- 6.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- 6.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

3. Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с 1 марта 2023 года.

(Протокол № 10 Собрания трудового коллектива от 01 марта 2023г.)

Председатель профсоюза

Касимова Г.И. Касимова

И.о.директора

Е.А.Протопопова Протопопова

18.10.2013
МЗД-44 «ОД» утверждены профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (педагогический специалист)»

- 6.3. Настоящее Положение;
6.4. Приказ директора Управления об организации мероприятий;
6.5. Протоколы заседаний методических объединений на которых рассматривались вопросы мероприятий;
6.6. Приказ директора Управления о проведении мероприятий, отчеты о проведенной работе, отчеты о выполнении мероприятий, отчеты о выполнении мероприятий с отзывами.

1. Настоящее Положение вводится в действие с 1 марта 2013 года.
(Подпись) _____ (Подпись) _____

«Прошито, пронумеровано и скреплено печатью»		72	листа(ов)
<u>И.О. директор</u> (должность исполнителя)	<u>И.О. директор</u> (подпись)	<u>И.О. директор</u> (ФИО)	
дата <u>01.03.2023</u>	<u>И.О. директор</u> (подпись)		