**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**администрации**

**Почепского сельского поселения**

**Лискинского муниципального района,**

**МКУ «Почепской отдел технического обслуживания»**

**Воронежской области**

**на период с 2020 по 2023гг.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключается в администрации Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района с целью урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- представитель нанимателя (работодатель) - в лице Главы Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района

 Боковой Валентины Ивановны,

- представитель нанимателя (работодатель) – в лице директора Муниципального казенного учреждения «Почепской отдел технического обслуживания»

Тараненко Марины Васильевны.

- представитель

- муниципальные служащие и работники, замещающие должности не являющиеся должностями муниципальной службы (далее – муниципальные служащие и работники) - в лице председателя выборного органа первичной профорганизации

Реутова Екатерина Викторовна

1.3. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

Коллективный договор распространяется на всех муниципальных служащих и работников администрации Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области, МКУ «Почепской отдел технического обслуживания» (МКУ «ПОТО»).

1.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует три года. Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для муниципальных служащих и работников.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения муниципальных служащих и работников, представителя нанимателя (работодателя).

                         2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения в администрации Почепского  сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области, МКУ «ПОТО» регулируются трудовым законодательством и иными нормативными право­выми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и норма­тивными правовыми актами Воронежской области, нормативными правовыми актами, содержа­щими нормы трудового права, принятыми органами местного самоуправления, а с муниципальными служащими также Федеральными законами от 2.03.2007г. N25-ФЗ «О му­ниципальной службе в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О госу­дарственной гражданской службе Российской Федерации», законом Воронежской области от 28.12.2007г. №175-ОЗ «О муниципальной службе в Воронежской области».

2.2.  Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение муниципальных служащих и работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, Трехстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работода­телей на 2021 - 2024гг., настоящим

Коллективным договором.

2.3. При приеме на работу представитель нанимателя (работодатель) обязан ознакомить муниципального служащего, работника с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает муниципальным служащим и работникам нормальную продолжительность служебного (рабо­чего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=D0672339786C04FBE1271B01B9266484D022D9A8076F1CC1C65D03C4h8W9F) Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

При этом денежное содержание (заработная плата) выплачиваются им в том же разме­ре, что и при полной рабочей неделе.

2.5. Установление ненормированного служебного дня для муниципальных служащих регулируется статьей 45 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной граждан­ской службе Российской Федерации».

Для отдельных работников может быть уста­новлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению представителя нанимателя (работодателя) при необходимости они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.6. Муниципальному служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания. Ежегодный оплачиваемый отпуск  муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого и дополнительных отпусков за выслугу лет и особые условия муниципальной службы.

Порядок предоставления отпусков муниципальным служащим  утверждается Решением Совета народных депутатов  Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области.

Муниципальному служащему по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено законом.

2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника состоит из основного оплачи­ваемого отпуска и дополнительного отпуска за особый характер работы. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет не менее 28 календарных дней. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы устанавливается в количестве 3-х календарных дней. Порядок предоставления отпусков работникам утверждается  Решением Совета народных депутатов  Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области.

Ежегодный        дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском муниципального служащего, работника.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в служебных контрактах, трудо­вых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отды­ха, продолжительность ежегодных основного  и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими муниципальными служащими, работниками.

2.10. Графики отпусков муниципальных служащих и работников утверждаются представителем нанимателя (работодателем) по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют работники, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, а также работники, при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения и др.

2.11. Представитель нанимателя (работодатель) может предоставлять муниципальным служащим и работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения денежного содержания (заработной платы) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению сторон.

**3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда муниципальных служащих осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда муниципальных служащих Почепского сельского поселения, утвержденным Решением Совета народных депутатов Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района. Положение определяет размеры должностных окладов, ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также условия оплаты труда муниципальных служащих.

3.2. Оплата труда  работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, утвержденным Решением Совета народных депутатов Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района. Положение определяет размеры должностных окладов, ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также условия оплаты труда работников.

3.3. Представитель нанимателя (работодатель):

3.3.1. Извещает муниципальных служащих и работников об изменении порядкапремирования и размеров оплаты труда, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее, чем за два месяца.

3.3.3. В письменной форме извещает каждого муниципального служащего, работника организации о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных муниципальному служащему, работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение представителем нанимателя (работодателем) установленного срока соответственно выплаты заработной платы, денежного содержания, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся муниципальному служащему, работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Выплата         денежного содержания муниципальным служащим, заработной платы ра­ботникам производится не реже чем каждые полмесяца первого и пятнадцатого числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет муниципального служащего, работника.

3.5. Представитель нанимателя (работодатель) несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Муниципальным служащим,  работникам,  выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную ра­боту по другой должности, увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата.

Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливают­ся по соглашению сторон трудового договора.

3.7. Муниципальным служащим в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) производится единовременная денежная выплата в размере месячного денежного содержания по замещаемой должности муниципальной службы.

3.8. Работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) производится единовременная денежная выплата в размере месячной заработной платы.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности (штата) и возможном расторжении трудовых договоров представитель нанимателя (работодатель) в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае предполагаемого массового сокращения представитель нанимателя (работодатель) информирует выборные профсоюзные органы, службу занятости, не менее чем за три месяца и разрабатывают совместные меры, направленные на уменьшение численности муниципальных служащих и работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, установление режима неполного рабочего времени и др.).

4.2. Стороны совместно руководствуются критериями массового высвобождения работающих, закрепленными в Трехстороннем соглашении между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работода­телей.

4.3. Муниципальным служащим и работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется возможность для поиска нового места работы, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы на основании личного письменного заявления.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата муниципальных служащих и работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

4.4.2. Не допускать в случае сокращения численности или штата высвобождения муниципальных служащих и работников, имеющих трёх и более несовершеннолетних детей или ребёнка-инвалида.

4.4.3. Не допускать в течение года увольнения муниципальных служащих и работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата.

4.4.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие муниципальные служащие и работники:

- предпенсионного возраста за два года до пенсии

- проработавшие в органах местного самоуправления свыше 10 лет

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.5. Высвобождаемому муниципальному служащему, работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его квалификацией, специальностью, профессией, а при их отсутствии – работа, требующая более низкой квалификации.

4.6. Муниципальным служащим и работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную организацию, в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

**5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья муниципальных служащих и работ­ников в качестве одного из  приоритетных направле­ний работы.

5.2. Представитель нанимателя (работодатель) обязуется:

5.2.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

5.2.2. Обеспечить информирование муниципальных служащих и работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе и о результатах специальной оценки  условий труда в организации.

5.2.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2.4. Организовывать проведение предварительных, при поступлении на работу, и периодических, медицинских осмотров (обследований) муниципальных служащих и работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

5.2.5. Создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивать нормативно-технической документацией, методической литературой

- предоставлять оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения вышеуказанных общественных обязанностей

- проводить их обучение и проверку знаний по охране труда с сохранением среднего заработка на период проведения обучения

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе представителя нанимателя (работодателя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

5.3.  Муниципальные     служащие и работники организации обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

5.4. Муниципальные      служащие и работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда

- незамедлительно извещать своего руководителя или замещающее лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

6.1. Стороны совместно осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи.

6.2. Представитель нанимателя (работодатель):

-обеспечивает молодому муниципальному служащему и работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда

-создает условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи

-развивает наставничество, закрепляет за молодыми муниципальными служащими и работниками наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников

-создает молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

6.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность

- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных  действующим законодательством (ст.ст.173-177 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Представитель нанимателя (работодатель):

7.1.1. Обеспечивает предоставление муниципальным служащим и работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством РФ.

7.1.2. Предоставляет льготы и компенсации муниципальным служащим, работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и дру­гих территориях, в порядке и размерах, определяемых законодательством РФ.

7.1.3. Обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное социальное страхование в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=0C9EBC1E86852F2CA18418C8F4F4C551D6B1F75E4A1FB44A5085F833DA28i2K) от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования".

7.1.4. В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=0C9EBC1E86852F2CA18418C8F4F4C551D6B0F6584814B44A5085F833DA28i2K) от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

7.2. Муниципальным служащим и работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска с сохранением денежного содержания (заработной платы) в случае:

- свадьбы муниципального служащего, работника или его детей – 3 календарных дня

- рождения или усыновления ребенка – 3 календарных дня

- сопровождения детей (1-3 класса)  в школу в первый день учебного года – 1 день

- смерти родных и близких – 3  календарных дня

- посещения лечебных учреждений – 3 календарных дня в течение года.

7.3. При выходе на пенсию муниципального служащего, работника, в зависимости от стажа работы в органах местного самоуправления, производится единовременная денежная выплата. Размер единовременной денежной выплаты определяется Решением Совета народных депутатов Почепского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области.

7.4. При наступлении особых случаев (несчастный случай смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, длительное (более одного месяца) болезнь предоставляется материальная помощь в размере не менее ½ должностного оклада муниципального служащего, работника.

7.5. Представитель нанимателя (работодатель) совместно с выборным профсоюзным органом организует поздравление с юбилеем не работающих  пенсионеров, может оказывать материальную помощь пенсионерам ко Дню пожилого человека.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Представитель нанимателя (работодатель):

- содействует вступлению муниципальных служащих и работников в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы)

- безвозмездно производит для профсоюзной организации множительные и машинопис­ные работы, предоставляет оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства

- освобождает от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобож­денных от нее, с сохранением средней заработной платы (денежного содержания) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, уча­стия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и др. проводимых ими мероприятиях

- поощряют морально и материально руководителя выборного профсоюзного органа и его заместителя за содействие и активное участие в решении социально- экономических и производственных задач.

8.2. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) руководителя (заместителя) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается по­мимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выше­стоящего выборного профсоюзного органа, а членов иных выборных профсоюзных органов с учетом мнения профсоюзных органов, членами которых они являются.

8.3. За выполнение дополнительной к трудовым обязанностям общественной работы в интересах коллектива членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением денежного содержания (заработной платы):

- председателю профкома – 2 календарных дня

- членам профкома – 1 календарный день.

**9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны совместно обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства (в части их касающейся), определенные Трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работода­телей на 2014 - 2016гг., настоящим  Коллективным договором

- проводить согласованную политику по укреплению действующей профсоюзной организации.

9.2. Представитель нанимателя (работодатель):

9.2.1. Не препятствует заключению коллективного договора, направляет его на уведомительную регистрацию в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Обеспечивает выполнение принятых обязательств зафиксированных в коллективном договоре.

9.2.2. Не допускает случаев нарушения прав и гарантий деятельности профсоюзной организации, установленных законами и нормативными актами РФ.

Не допускает задолженности по профсоюзным взносам.

9.2.3. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Коллективным договором прав муниципальных служащих, работников и уставных задач Профсоюза.

9.2.4. Предоставляет выборным профсоюзным органам по их запросам необходимую и достоверную информа­цию для заключения и подведения итогов выполнения Коллективного договора, а также по социально-трудовым вопросам.

9.3. Выборный профсоюзный орган:

9.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением представителем нанимателя (работодателем) трудового [законодательства](consultantplus://offline/ref=8A4AC76E7EFC511F44364678EDB787AFF2798D7E0BF134C8BADB6B7DF3UBVAF) и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений.

9.3.2. Не допускает вмешательства в служебную деятельность организации по выполнению возложенных  на нее задач и обязанностей.

9.3.3. Участвует по взаимной договоренности в совместных с представителем нанимателя (работодателем) совещаниях по обсуждению вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы муниципальных служащих и работников.

9.3.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении  обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

10. 3АКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе Комиссии.

10.2. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего.

10.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.

Глава Почепского                                                               Председатель   первичной

сельского поселения                                                           профсоюзной организации

Лискинского                                                                        Почепского сельского

муниципального района                                                     поселения

                      Воронежской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(В.И.Бокова)                                              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Реутова Е.В.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г                                               «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г.

Директор МКУ «ПОТО»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Тараненко М.В.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г