

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № 80/1 от 30.12.2019 г.  
Заведующая МДОУ детский сад  
«Тополек»

М.М.Торбас

«30» декабря 2019 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
для работников муниципального дошкольного образовательного  
учреждения детского сада «Тополек».**

## 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящие правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы, регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива образовательного учреждения, поддержанию трудовой дисциплины.

Настоящие правила утверждаются руководителем учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ДОУ, а также профсоюзным комитетом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

## 2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

Поступающий на работу при приеме, представляет следующие документы:

- Паспорт;
- Трудовую книжку (для лиц, поступающих впервые, справку о последнем занятии, выданную с места жительства);
- Документы об образовании, повышении квалификации;
- Документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Медицинскую книжку (медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы, в образовательном учреждении) с отметкой о допуске к работе;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Свидетельство ИНН.
- Справки с предыдущего места работы для начисления больничного листа;
- Справки об отсутствии судимости;

Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют все вышеперечисленные документы пункта 2.1 и представляют:

- Копию трудовой книжки (вместо трудовой книжки) заверенную работодателем;
- Справку с основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;

Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- Составляется и подписывается трудовой договор;
- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Работника знакомят под роспись:

- с Коллективным договором;
- с Уставом ДОУ;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Правилами по охране труда;
- Инструкциями по противопожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей в детском саду и на площадке;
- Оформляется личная карточка на нового работника.

24. При приеме на работу или при переводе работника руководитель обязан разъяснить его права и обязанности, ознакомить с условиями оплаты его труда, графиком работы, положением о надбавках, доплатах, премировании сотрудников.

25. При заключении трудового договора в нем указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (ФИО работодателя);
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя-физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (стимулирующие выплаты);
- режим рабочего времени и время отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании;
- об испытании;
- об обязанности работника;
- о неразглашении охраняемой законом тайны.

26. Перевод работника на другую работу производится только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

27. В связи с изменением в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм воспитания и обучения и т.д.) допускается при продолжении работы в этой же должности изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

28. Срочный трудовой договор заключается на определенный срок (не более пяти лет), расторгается по истечении срока его действия, работник предупреждается за три дня до увольнения. В случае, если ни одна сторона не потребовала расторжения срочного

договора, а работник продолжает работать по истечению срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок

- 2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия профсоюзного комитета ДОУ.
- 2.10. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.
- 2.11. Заведующая ДОУ имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст.336 ТК РФ) с педагогическим работником:
- За повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
  - Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или / психическим насилием над личностью воспитанника.
- 2.12. В день увольнения заведующая ДОУ обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

### 3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация ДОУ обязана:

К администрации в ДОУ относятся: заведующая ДОУ, старший воспитатель, завхоз, медсестра.

- 3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава ДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.
- 3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, требованиями ДОУ.
- 3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.
- 3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей.
- 3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.
- 3.6. Осуществлять контроль качества воспитательно-образовательного процесса, выполнения образовательных программ.
- 3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 3.8. Обеспечить условия для систематического повышения квалификации работников.
- 3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.
- 3.10. Заведующая обязана отстранить от работы (не допустить к работе) работника детского сада (ст.76 ТК РФ):
- Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
  - Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- По требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Руководитель отстраняет работника от работы (не допускает к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущением к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 76).

- 3.11. Предоставлять отпуска работникам ДОУ в соответствии с утвержденным графиком.
- 3.12. Ознакомить работников ДОУ не позднее, чем за две недели (ст. 123 ТК РФ) с графиком отпусков.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

Работники ДОУ обязаны:

- 4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 4.2. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка ДОУ, соответствующие должностные инструкции (ст. 189 ТК РФ)
- 4.3. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, выполнять установленные нормы труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.
- 4.4. Систематически повышать свою квалификацию.
- 4.5. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены (ст. 209 – 231 ТК РФ).
- 4.6. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- 4.7. Беречь имущество ДОУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.
- 4.8. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях.
- 4.9. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами и работниками ДОУ.
- 4.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в ДОУ документацию.
- 4.11. При увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за ним (его группой) ответственному лицу под роспись.

ПЕДАГОГИ ДОУ (воспитатели, специалисты) обязаны:

- 4.12. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1. – 4.10 настоящего документа).
- 4.13. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.
- 4.14. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования старшей медицинской сестры, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаляющие мероприятия, четко следить за выполнением «Инструкций об охране жизни и здоровья детей в детском саду и на прогулочных площадках».

- 4.15. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещение детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.
  - 4.16. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре.
  - 4.17. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к учебной совместной деятельности, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения.
  - 4.18. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.
  - 4.19. Вести работу в информационно-методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.
  - 4.20. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, постановку детских спектаклей других мероприятий, принимать участие в оформлении ДОУ.
  - 4.21. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под руководством старшего воспитателя, старшей медицинской сестры.
  - 4.22. Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, вторым педагогом, младшим воспитателем или помощником воспитателя в своей группе.
  - 4.23. Четко планировать свою коррекционно-образовательную и воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести «Карту развития ребенка» соблюдать правила и режим ведения документации, согласно должностным инструкциям.
  - 4.24. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, Советом и другими инстанциями.
  - 4.25. Допускать на свои занятия с детьми вышестоящую администрацию и представителей общественности по договоренности с заведующей.
  - 4.26. Нести материальную ответственность за дидактические пособия, предметно-развивающую среду своей группы и ДОУ.
  - 4.27. Строгое соблюдение педагогического Кодекса морали.
- РАБОТНИКИ ДОУ ИМЕЮТ ПРАВА:**
- 4.28. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках программ ДОУ.
  - 4.29. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.
  - 4.30. Проявлять в работе творчество и инициативу.
  - 4.31. Быть избранным в органы самоуправления.
  - 4.32. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.
  - 4.33. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.
  - 4.34. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда
  - 4.35. На повышение категории по результатам аттестации.
  - 4.36. На совмещение профессий (должностей);
  - 4.37. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженными необходимыми пособиями и иными материалами.
  - 4.38. Работник имеет право на отпуск за первый год работы в данном учреждении по истечении шести месяцев непрерывного стажа, по согласованию с заведующей (ст.122 ТК РФ).

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- 5.1. В ДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) определяется из расчета: для воспитателей обычных групп – 36 часов в неделю, для учителя-логопеда 20 часов в неделю,

для музыкального руководителя- 24 часов в неделю, для психолога согласно штатного расписания, для остальных работников 36 часов в неделю. Для мужчин 40 часов в неделю.

5.2. ДОУ работает 10.5 часов: с 7.30-18.00

у воспитателей групп:

первая смена – 7.30 – 14.42.

вторая смена – 10.48 – 18.00.

третья смена – 7.30 – 11.12; 14.30 – 18.00

В каждой смене по 15 минут пересмена.

В связи с работой в сельской местности продолжительность работы женщин сокращается на один час. Норма часов работникам 36 часов в неделю. Ежедневная работа 7 часов, в среду рабочий день работников 8 часов.

5.3. Работники ДОУ должны приходить на рабочее место за 15 минут до начала смены.

Оканчивается рабочий день воспитателей ДОУ в зависимости от продолжительности смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку, передать родителям (законным представителям) или лицам указанных в договоре, проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 36-часов рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Продолжительность рабочего дня мужчин 40 часов в неделю. Графики работы утверждаются руководителем ДОУ и вывешиваются на видном месте.

5.5 В соответствии со статьей 104 ТК РФ, для операторов котельной и сторожей ДОУ введен суммированный учет рабочего времени. Учетный период за текущий год.

5.6. Уборка территории проводится ежедневно: утром за 1-2 часа до прихода детей или вечером после ухода детей. Вследствие особых погодных условий рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы, ст.105 ТК РФ. Работникам, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в ДОУ, устанавливается трудовым договором, ст. 100 ТК РФ.

5.7. Администрация имеет право поставить специалиста, старшего воспитателя на замену воспитателей в группе, для работы с детьми в случае производственной необходимости.

5.8. Администрация организует учет рабочего времени и его использования всех работников ДОУ.

5.9. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## 6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ

6.1. Привлекать к работе работников в установленные выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Администрация ДОУ привлекает работников к дежурству по ДОУ в рабочее время, а также назначаются ответственные дежурные в праздничные дни. График таких дежурств устанавливается за три дня до начала дежурства и работник ознакомливается с ним под роспись.

6.3. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета не реже трех раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы,
- Отменять занятия и перерывы между ними,
- Называть детей по фамилии,

- Говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях и детях, громко говорить во время сна детей,
  - Унижать достоинство ребенка
- 6.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в группах, а также на учебной деятельности в ДОУ по согласованию с администрацией.
- 6.7. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.
- 6.8. В помещении ДОУ запрещается:
- Находиться в группах в верхней одежде и головных уборах;
  - Громко разговаривать и шуметь в коридорах;
  - Курить в помещениях и на территории.

## 7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

- 7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):
- Объявление благодарности;
  - Премирование;
  - Награждения ценным подарком;
  - Награждение почетной грамотой;
  - Представление к наградам разного уровня.
- 7.2. Поощрения применяются как администрацией, так совместно с профсоюзной организацией или по согласованию с Советом ДОУ.
- 7.3. Поощрения объявляются приказом заведующей ДОУ и доводятся до сведения коллектива.
- 7.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные значки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (форма Т-2).
- 7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания.
- 7.6. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

## 8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

- 8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):
- ЗАМЕЧАНИЕ;
  - ВЫГОВОР;
  - УВОЛЬНЕНИЕ ПО СООТВЕТСТВУЮЩИМ ОСНОВАНИЯМ.
- 8.3. За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул или появление на работе в нетрезвом состоянии работник может быть переведен на ниже оплачиваемую работу или смещен на другую должность, сроком на три месяца (на педагогических работников это не распространяется).
- 8.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогул считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

- 8.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника – руководителем ДОУ.
- 8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.
- 8.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).
- 8.8. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.
- 8.9. Взыскание объявляется приказом. Приказ содержит информацию на конкретное нарушение трудовой дисциплины, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания.
- 8.10. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий (один год).
- 8.11. Взыскание, автоматически, снимается и работник считается не подвергшим дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергаться новому дисциплинарному взысканию. Руководитель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству старшего воспитателя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.
- 8.12. Педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога.
- 8.13. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками согласно ст. 336 ТК РФ являются:
- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ДОУ;
  - 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 8.14. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным комитетом.

Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ детского сада «Тополек» относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

Протокол собрания трудового коллектива № \_\_\_\_\_ от «30» декабря 2019 г.  
Приказ № 80/1 от «30» декабря 2019 г.