

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела социальной защиты
населения администрации
Невского района Санкт-Петербурга
Т.А. Александрова



09.10.2023

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
СПб ГБУСОН «КЦСОН Невского района»
от 09.10.2023 г. № 930/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение, Учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения эффективности и качества работы, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, развития активности и инициативы.

1.2. Положение разработано соответствии с:

- 1) Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- 2) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 3) Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;
- 4) Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- 5) Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга»;
- 6) Методическими рекомендациями по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27.06.2016 № 176-р;
- 7) Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 06.07.2023 №1600-р «Об оценке эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, их руководителей и работников»;
- 8) Распоряжением администрации Невского района Санкт-Петербурга от 22.08.2023 № 3331-р «Об оценке эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении администрации Невского района Санкт-Петербурга, их руководителей и работников»;
- 9) Уставом Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга», утвержденным распоряжением Комитета имущественных отношений Санкт-Петербурга от 08.12.2015 № 1379-рз.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ

2.1. Источниками финансирования выплат стимулирующего характера являются:

2.1.1. Средства экономии фонда оплаты труда, выделенные на выполнение государственного задания.

2.1.2. Средства, полученные Учреждением от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

2.1.3. Иные источники финансирования, не запрещенные действующим законодательством.

2.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, зачисляются на счет Учреждения и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения в размере не более 60% от общей суммы дохода.

2.3. Сумма, выделяемая для выплат стимулирующего характера по итогам работы отдельных категорий работников (социальные работники, средний и младший медицинский персонал), должна составлять не менее 40% от общей суммы, выделенной на эти цели и обеспечивать выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения назначаются и выплачиваются при наличии в Учреждении средств, указанных в п. 2.1 настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. Виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения:

3.1.1. Выплаты за высокое качество предоставляемых социальных услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых социальных технологий.

3.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.1.3. Надбавка за непрерывный стаж работы, устанавливаемая руководителям всех уровней.

3.1.4. Единовременные премии.

3.2. Выплаты за высокое качество предоставляемых социальных услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых социальных технологий (далее – выплата за высокое качество).

3.2.1. Выплата за высокое качество устанавливается по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника Учреждения, в процентах от должностного оклада. Оценка выполнения показателей эффективности проводится в соответствии с установленными критериями оценки не реже 1 раза в квартал.

Размер выплаты за высокое качество определяется Комиссией по рассмотрению вопросов о материальном стимулировании работников Учреждения (далее - Комиссия) по представлению непосредственного руководителя.

3.2.2. Выплата за высокое качество устанавливается на месяц.

3.2.3. Решение об установлении или прекращении выплаты за высокое качество устанавливается приказом директора Учреждения на основании протокола Комиссии.

3.3. Размер выплаты за высокое качество для работников Учреждения определяется по следующим правилам:

3.3.1. Баллы по всем показателям эффективности с учетом критериев их оценки

суммируются.

Показатели эффективности для выплаты за высокое качество основному персоналу содержатся в Таблице № 1, административно-управленческому персоналу в Таблице № 3, вспомогательному персоналу в Таблице № 4;

3.3.2. Для выплаты за высокое качество работникам Учреждения устанавливается максимальное количество баллов. Работникам из числа: основного персонала – в соответствии с Таблицей № 2 настоящего Положения; административно-управленческого персонала - 35 баллов; вспомогательного персонала – 15.

Таблица № 1

**Показатели эффективности для выплаты за высокое качество
основному персоналу**

Наименование показателя эффективности	Наименование критерия оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Обеспечение высоких результатов труда, связанных с выполнением государственного задания	1.1. Достижение плановых показателей по оказанию государственных услуг (выполнению работ), в рамках выполнения государственного задания за плановый период: - 90 – 100%	5 баллов
	- 85 – 89%	3 балла
	- менее 85%	0 баллов
2. Обеспечение удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставляемых социальных услуг	2.1. Наличие письменных благодарностей за работу, поступивших от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5 баллов
	2.2. Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией, контролирующих и надзорных органов	минус 2 балла (за каждую)
3. Освоение программ повышения квалификации работником Учреждения	3.1. Соблюдение сроков повышения (подтверждения) квалификации: - да	5 баллов
	- нет	0 баллов
	3.2. Успешное освоение программ повышения квалификации (Критерий используется при условии включения работника в план повышения квалификации и учитывается при премировании в 1 квартале года, следующего за отчетным (по итогам предыдущего года))	2 балла
4. Участие в методической работе и инновационной деятельности	4.1. Участие в мероприятиях по профессиональному развитию по направлению деятельности (семинары, конференции, круглые столы, тренинги, творческие и экспериментальные группы и др.) с целью обмена опытом: - да	5 баллов
	- нет	0 баллов
	4.2. Наличие практик и (или) методик и (или) технологий и (или) учебно-методических пособий и (или) научно-методических пособий, размещенных на цифровой платформе «Смартека», разработанной АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов и (или) в Классификаторе методик и технологий с сфере социального обслуживания населения «Профессиональная социотека Санкт-Петербурга» и (или) в средствах массовой информации (Критерий учитывается при премировании в 1 квартале года,	

	следующего за отчетным (по итогам работы за предыдущий год):	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов

Таблица № 2

**Максимальное количество баллов для выплаты за высокое качество
основному персоналу**

Максимальное количество баллов			
I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
25/27 ¹	20	20	20
(показатели: 1, 2, 3, 4) ¹ В случае включения работника, относящегося к основному персоналу учреждения, в план повышения квалификации, максимальное количество баллов – 27	(показатели: 1, 2, 3 (критерий 3.1), 4 (критерий 4.1))	(показатели: 1, 2, 3 (критерий 3.1), 4 (критерий 4.1))	(показатели: 1, 2, 3 (критерий 3.1), 4 (критерий 4.1))

Таблица № 3

**Показатели эффективности для выплаты за высокое качество
административно-управленческому персоналу**

Наименование показателя эффективности	Наименование критерия оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.1. Отсутствие официально зафиксированных и подтвержденных замечаний по нарушению трудовой дисциплины и (или) сроков выполнения плановых заданий, имеющих для учреждения негативные последствия	2 балла
	1.2. Наличие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины и (или) сроков выполнения плановых заданий	минус 1 балл (за каждое)
2. Соблюдение положений Кодекса этики СПб ГБУСОН «КЦСОН Невского района» (далее – Кодекс этики)	2.1. Отсутствие обоснованных письменных заявлений от должностных лиц, а также жалоб, поступивших от граждан, на несоблюдение Кодекса этики, имеющих документальное подтверждение, в том числе по результатам расследования	2 балла
	2.2. Наличие обоснованных письменных заявлений от должностных лиц, а также жалоб, поступивших от граждан, на несоблюдение Кодекса этики, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией, контролирующими и надзорных органов	минус 1 балл (за каждое)
3. Обеспечение удовлетворенности граждан, а также контролирующих и надзорных органов качеством и количеством выполняемых работ	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	2 балла
	3.2. Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество выполняемых работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	минус 1 балл (за каждую)
4. Результативность труда	4.1. Обеспечение запланированного объема	

	выполняемых работ, соблюдение установленных сроков выполнения работ	
	- да	2 балла
	- нет	0 баллов
5. Интенсивность труда	5.1. Напряженность труда, связанная с особым режимом работы, уплотнением рабочего времени, подготовкой (оперативной) внеплановой отчетности и информации:	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов
	5.2. Выполнение служебных обязанностей за пределами Учреждения (разъезды и местные командировки):	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов
5.3. Взаимодействие в рамках служебных обязанностей с государственными организациями, некоммерческими и коммерческими организациями:	- да	2 балла
	- нет	0 баллов
6. Участие в различных мероприятиях, важных направлений деятельности по исполнению требований и норм организации деятельности учреждений социального обслуживания	6.1. Участие в работе и организация деятельности комиссий Учреждения, важных направлений деятельности по исполнению требований и норм организации деятельности учреждений социального обслуживания	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов
7. Участие в различных социально-значимых мероприятиях на уровне Учреждения, района, города	7.1. Участие в конкурсах, праздниках, фестивалях, работах по благоустройству помещений и территории Учреждения.:	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов
	7.2. Участие в социально-значимых мероприятиях на уровне района города, в том числе культурно-массовые мероприятия:	
- да	5 баллов	
- нет	0 баллов	

Таблица № 4

Показатели эффективности для выплаты за высокое качество вспомогательному персоналу

Наименование показателя эффективности	Наименование критерия оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.1. Отсутствие официально зафиксированных обоснованных замечаний по нарушению трудовой дисциплины и (или) сроков выполнения плановых заданий по вине учреждения	2 балла
	1.2. Наличие официально зафиксированных обоснованных замечаний по нарушению трудовой дисциплины и (или) сроков выполнения плановых заданий по вине учреждения	минус 1 балл (за каждое)

2. Соблюдение положений Кодекса этики	1.2.1. Знание и соблюдение положений Кодекса этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	2 балла
3. Результативность труда	3.1. Обеспечение запланированного руководителем объема и сроков выполняемых работ: - да	2 балла
	- нет	0 баллов
4. Интенсивность труда	4.1. Напряженность труда, связанная с выполнением важных и особо срочных поручений руководителя: - да	9 баллов
	- нет	0 баллов

3.3.3. Процентная ставка выплаты за высокое качество к размеру должностного оклада, тарифной ставке, ставке заработной платы работника ($K_{СтК_i}$) определяется по следующей формуле:

$$K_{СтК_i} = \frac{\Phi_{Ст} \times K_{ПЭК_i}}{ДО} \times 60\%,$$

где:

$\Phi_{Ст}$ – ежемесячный объем денежных средств, предусмотренный в фонде оплаты труда на доплаты и надбавки стимулирующего характера для работника (без учета надбавки за непрерывный стаж работы, устанавливаемой руководителям всех уровней Учреждения), руб.;

ДО - должностной оклад работника в отчетном периоде (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат), руб.;

$K_{ПЭК_i}$ – показатель эффективности деятельности работника за отчетный период;

$$K_{ПЭК_i} = \frac{Б_{ФактПЭ}}{Б_{МаксПЭ}},$$

где:

$Б_{ФактПЭ}$ – фактическое количество баллов, набранных работником по показателям эффективности для выплат за высокое качество с учетом критериев их оценки;

$Б_{МаксПЭ}$ – максимальное количество баллов, учитываемых при проведении оценки эффективности деятельности работника;

3.3.4. Размер выплаты за высокое качество ($ВСХК_i$), определяется по следующей формуле:

$$ВСХК_i = ДО \times K_{СтК_i};$$

3.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.4.1 Премияльная выплата устанавливается по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника Учреждения за предшествующий период, в процентах от должностного оклада.

Размер премияльной выплаты определяется Комиссией по рассмотрению вопросов о материальном стимулировании работников Учреждения (далее - Комиссия) по представлению непосредственного руководителя.

3.4.2. Решение об установлении или прекращении премияльной выплаты устанавливается приказом директора Учреждения на основании протокола Комиссии.

3.4.3. Премияльная выплата устанавливается на месяц, квартал, год.

3.5. Размер премияльной выплаты для работников Учреждения определяется по следующим правилам:

3.5.1. Баллы по всем показателям эффективности с учетом критериев их оценки суммируются.

Показатели эффективности для премиальной выплаты основному персоналу содержатся в Таблице № 5, административно-управленческому персоналу в Таблице № 7, вспомогательному персоналу в Таблице № 8.;

3.5.2. Для премиальной выплаты работникам Учреждения устанавливается максимальное количество баллов. Работникам из числа: основного персонала – в соответствии с Таблицей № 6 настоящего Положения, административно-управленческому персоналу - 15 баллов, вспомогательному персоналу - 10 баллов.

Таблица № 5

**Показатели эффективности для премиальной выплаты
основному персоналу**

Наименование показателя эффективности	Наименование критерия оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
1. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины и (или) сроков выполнения плановых заданий	5 баллов	
	1.2. Наличие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины и (или) сроков выполнения плановых заданий	минус 2 балла (за каждое)	
2. Соблюдение положений Кодекса этики	2.1. Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц, а также жалоб, поступивших от граждан, на несоблюдение Кодекса этики	5 баллов	
	2.2. Наличие письменных заявлений от должностных лиц, а также жалоб, поступивших от граждан на несоблюдение Кодекса этики, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией, контролирующими и надзорных органов	минус 2 балла (за каждое)	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства (Всероссийский конкурс профессионального мастерства в сфере социального обслуживания и (или) конкурс на премию Правительства Санкт-Петербурга «Лучший работник учреждения социального обслуживания населения») (Критерий используется при условии соответствия работника требованиям к образованию и стажу работы, к периодичности участия, определенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.07.2021 № 520н «О проведении Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 31.12.2010 № 1860 «О премиях Правительства Санкт-Петербурга «Лучший работник учреждения социального обслуживания населения», и учитывается при премировании в I квартале года, следующего за отчетным (по итогам работы за предыдущий год):		
		- да	5 баллов
		- нет	0 баллов

**Максимальное количество баллов для премиальной выплаты
основному персоналу**

I квартал 10/15 ² (показатели: 1, 2, 3) 2	II квартал 10 (показатели: 1, 2)	III квартал 10 (показатели: 1, 2)	IV квартал 10 (показатели: 1, 2)
В случае соответствия работника, относящегося к основному персоналу учреждения, требованиям к периодичности участия, образованию и стажу работы, определенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.07.2021 № 520н «О проведении Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания» и постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 31.12.2010 № 1860 «О премиях правительства Санкт-Петербурга «Лучший работник учреждения социального обслуживания населения», максимальное количество баллов – 15			

Таблица № 7

**Показатели эффективности для премиальной выплаты
административно-управленческому персоналу**

Наименование показателя эффективности	Наименование критерия оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Обобщение и распространение передового опыта	1.1. Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения, в том числе участия в мероприятиях по профессиональному развитию по направлению деятельности (семинары, конференции, круглые столы, тренинги, творческие и экспериментальные группы и др.), в том числе с целью обмена опытом:	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов
2. Степень сложности и важности решаемых	2.1. Личный вклад в общие результаты работы при выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий. Ответственность за результат выполнения работ на уровне	

задач	подразделения или Учреждения:	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов
	2.2. Исполнение обязанностей по возложенной ответственности согласно приказам руководителя:	
- да	5 баллов	
- нет	0 баллов	

Таблица № 8

**Показатели эффективности для премиальной выплаты
вспомогательному персоналу**

Наименование показателя эффективности	Наименование критерия оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Участие в различных социально-значимых мероприятиях на уровне Учреждения, района, города	1.1. Участие в работах по подготовке к массовым мероприятиям на уровне Учреждения, района, города:	
	- да	5 баллов
	- нет	0 баллов
	1.2. Участие в сезонных работах, работах по благоустройству помещений и территории Учреждения:	
- да	5 баллов	
- нет	0 баллов	

3.5.3. Процентная ставка премиальной выплаты по итогам работы к размеру должностного оклада, тарифной ставке, ставке заработной платы работника ($K_{СтПi}$), определяется по следующей формуле:

$$K_{СтПi} = \frac{\Phi_{Ст} \times K_{ПэПi}}{ДО} \times 40\%,$$

где:

$\Phi_{Ст}$ – ежемесячный объем денежных средств, предусмотренный в фонде оплаты труда на доплаты и надбавки стимулирующего характера для работника (без учета надбавки за непрерывный стаж работы, устанавливаемой руководителям всех уровней Учреждения), руб.;

ДО – должностной оклад работника в отчетном периоде (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат), руб.;

$K_{ПэПi}$ – показатель эффективности деятельности работника за отчетный период;

$$K_{ПэПi} = \frac{Б_{ФактПэ}}{Б_{МаксПэ}},$$

где:

$Б_{ФактПэ}$ – фактическое количество баллов, набранных работником по показателям эффективности для премиальной выплаты по итогам работы с учетом критериев их оценки;

$Б_{МаксПэ}$ – максимальное количество баллов, учитываемых при проведении оценки эффективности деятельности работника;

3.5.4. Размер премиальной выплаты по итогам работы работнику ($ВСХПi$), определяется по следующей формуле:

$$ВСХПi = ДОi \times K_{СтПi}$$

3.6. Надбавки за непрерывный стаж работы в Учреждении (далее - надбавка)

устанавливаются руководителям всех уровней в соответствии с Приложением № 7 к Положению об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга», утвержденному приказом СПб ГБУСОН «КЦСОН Невского района» от 06.07.2022 № 132.

3.7. Единовременные премии устанавливаются работникам Учреждения:

3.7.1. По итогам выполнения важных и сложных заданий руководителей;

3.7.2. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70);

3.7.3. В связи с юбилеем Учреждения;

3.7.4. В связи с Днем социального работника;

3.7.5. В связи со знаменательными датами, установленными статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.7.6. Работнику, впервые увольняющемуся в связи с выходом на пенсию.

3.8. Размер единовременных премий (кроме увольнения работника в связи с выходом на пенсию) устанавливается в абсолютных единицах и не может превышать 150% должностного оклада, тарифной ставки (оклада).

3.9. В случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию, размер выплаты не может превышать 200% должностного оклада, тарифной ставки (оклада).

3.10. Решение о выплате и размерах единовременной премии принимается Комиссией Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

3.11. Решение принимается Комиссией на основании представлений на выплаты: на заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела кадров, главного специалиста по защите информации, системного администратора, заведующего хозяйством, администратора, специалиста по охране труда, специалиста по связям с общественностью, юрисконсульта – по представлению директора Учреждения;

на руководителей структурных подразделений Учреждения – служебной записки заместителя директора Учреждения, курирующего соответствующие структурные подразделения;

на конкретных работников (заместителя главного бухгалтера, специалиста, служащего, рабочего) – служебной записки руководителя структурного подразделения.

3.12. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются Комиссией Учреждения в соответствии с процедурой, предусмотренной Положением о Комиссии.

3.13. В случае, если Комиссией Учреждения рекомендуется не устанавливать работнику выплаты (выплату) стимулирующего характера, такое решение должно быть обосновано.

3.14. Приказ об установлении (лишении) выплат стимулирующего характера, издается в течение пяти рабочих дней после заседания Комиссии Учреждения.

3.15. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся ежемесячно.

3.16. Случаи, когда работникам Учреждения не начисляются выплаты стимулирующего характера, должны быть отражены в локальном акте Учреждения.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. В случае наличия у работника Учреждения дисциплинарного взыскания работник может быть полностью или частично лишен выплат стимулирующего характера.

Решение о лишении работника выплат стимулирующего характера полностью или частично принимает Комиссия по представлению директора Учреждения или служебной записки непосредственного руководителя.

4.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя,

принимаемым в порядке статей 8, 22, глав 20, 21, 30 Трудового кодекса РФ.

4.3. В настоящее Положение могут быть внесены изменения, вступающие в силу с момента их утверждения.

Прочитано и пронумеровано 21 (двадцать один) листов

Директор
СПб ГБУСОН «КПСОН Невского района» [подпись] В.В.Калинина