

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профсоюзного комитета
Протокол № 9
от « 5 » сентября 2016 г.
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Центра развития ребенка № 11



О.Н. Чужавская

УТВЕРЖДАЮ:

Вводится в действие с «13» сентября 2016г.
приказом № 74-ОД
от « 13 » сентября 2016 г.
Заведующий МОУ Центром
развития ребенка № 11



Т.А. Коннова

№ 01-04-66

ПОЛОЖЕНИЕ

**об антикоррупционной политике
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центра
развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»**

Волгоград

Содержание

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
2. Используемые в политике понятия и определения
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под действие политики
5. Определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики
6. Определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
7. Установление перечня реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
8. Оценка коррупционных рисков
9. Конфликт интересов
10. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции
11. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
12. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центре развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда» (далее - «учреждение») представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающими нормативными правовыми актами в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - «Федеральный закон № 273-ФЗ»).

Основные меры по предупреждению коррупции:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество учреждения с правоохранительными органами;
- 3) разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика учреждения направлена на реализацию данных мер.

2. Используемые в политике понятия и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения

Система мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под действие политики

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

С каждым работником Учреждения подписывается обязательство (соглашение) о соблюдении принципов и требований Антикоррупционной политики учреждения и норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации при заключении трудового договора. (Приложение №1)

5. Определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В учреждения ответственным за противодействие коррупции исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является заведующий учреждения.

Задачи, функции и полномочия заведующего в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

разработку локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками учреждения или иными лицами;

организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов.

6. Определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать, в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

незамедлительно информировать заведующего о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать заведующего о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками учреждения или иными лицами;

сообщить заведующему или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя их положений статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установление перечня реализуемых учреждения антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

| № п/п | Направление | Мероприятие |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения | разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников |
| 2 | Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур | введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.) введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.) введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта |

| | | |
|---|---|--|
| | | интересов |
| | | введение процедур защиты работников сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций |
| | | проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработ соответствующих антикоррупционных мер |
| 3 | Обучение и информирование работников | ежегодное ознакомление работников по роспись с нормативными документами регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении |
| | | организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур |
| 4 | Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита учреждения требованиям антикоррупционной политики учреждения | осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
| | | осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, добровольные пожертвования, вознаграждения, образовательные услуги (платные, бесплатные) |
| 5 | Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов | проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции |
| | | подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |

8. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных

правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждения.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;
- выделить «критические точки» - для каждого процесса определить элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

для каждого элемента, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. Конфликт интересов

Работники в целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов обязаны:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Способы разрешения конфликта интересов:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заведующий.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

10. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая); юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения;

выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;

поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных учреждений;

взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Применяются следующие виды обучения:

обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

11. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 13 Федерального закона № 273-ФЗ).

12. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

**Соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политики
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центра развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»**

«_____» _____ 20____ г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Конновой Т.А., действующего на основании Устава с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от _____ о нижеследующем:

1. Работник ознакомлен с Антикоррупционной политикой МОУ «Центра развития ребенка № 11», утвержденной приказом от 13 сентября 2016 года № 74-ОД (далее - Антикоррупционная политика), и обязуется соблюдать установленные Антикоррупционной политикой требования.

2. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. – не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам МОУ «Центра развития ребенка № 11» в целях безвозмездного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

3. Работник обязан уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если Работнику станет известно, что от имени МОУ «Центра развития ребенка № 11» осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

4. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политикой и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5. Работнику известно о том, что Работодатель не подвергает его взысканиям (в т.ч. – применению дисциплинарных взысканий), а также не производит не начисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

6. Работнику известно о том, что Работодатель стимулирует работников за предоставление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях в МОУ «Центре развития ребенка № 11». Соблюдение Работником принципов и требований Антикоррупционной политикой учитывается при выдвижении Работника на замещение вышестоящих должностей.

7. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой.

8. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политикой вступает в силу с «___» _____ 20___ года, и действует до прекращения (расторжения) трудового договора № ___ от «___» _____ 20___ года.

9. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политикой является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего соглашения хранится у Работодателя в личном деле работника, второй экземпляр - у Работника.

10. Реквизиты и подписи сторон:

Работодатель: _____ (_____) Работник: _____ (_____)

С Положением об антикоррупционной политике муниципального дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка №11 Красноармейского района Волгограда ознакомлен(а):

| № п/п | Фамилия, имя, отчество работника | Должность | Подпись | Дата |
|-------|----------------------------------|--------------------|---------------|----------|
| 1. | Колесникова Е.А. | инженер по ОТ | Колесникова | 13.09.16 |
| 2. | Морозов Д.И. | инж. по кадрам | Морозов | 13.09.16 |
| 3. | Славин В.А. | зав. группой детей | Славин | 13.09.16 |
| 4. | Костявская Т.А. | педагогический | Костявская | 13.09.16 |
| 5. | Косинов В.П. | сторож | Косинов | 22.09.16 |
| 6. | Будилова Л.В. | сторож | Будилова | 22.09.16 |
| 7. | Коченкова Л.А. | сторож | Коченкова | 22.09.16 |
| 8. | Михасева Л.И. | инструктор | Михасева | 22.09.16 |
| 9. | Горва О.А. | повар | Горва | 22.09.16 |
| 10. | Мамалва В.Ю. | восп-ль | Мамалва | 22.09.16 |
| 11. | Ирмавская О.К. | восп-ль | Ирмавская | 22.09.16 |
| 12. | Жалякова Э.Б. | пом. воспитателя | Жалякова | 22.09.16 |
| 13. | Михеева А.В. | восп-ль | Михеева | 22.09.16 |
| 14. | Пемелев Е.С. | воспит-ль | Пемелев | 22.09.16 |
| 15. | Земляникова Л. | педагогический | Земляникова | 22.09.16 |
| 16. | Смородина О.А. | педагогический | Смородина | 22.09.16 |
| 17. | Ромашкина И.В. | оп. стур. м. | Ромашкина | 22.09.16 |
| 18. | Бочарникова Н.Т. | пом. воспитателя | Бочарникова | 22.09.16 |
| 19. | Лангеман С.В. | учебник | Лангеман | 22.09.16 |
| 20. | Михайлова Л.И. | восп-ль | Михайлова | 22.09.16 |
| 21. | Михайлова Е.И. | пом. воспитателя | Михайлова | 11.09.16 |
| 22. | Курдюмова Д.А. | воспитатель | Курдюмова | 22.09.16 |
| 23. | Медведева Ю.Р. | восп-ль | Медведева | 22.09.16 |
| 24. | Земляникова Л. | восп-ль | Земляникова | 22.09.16 |
| 25. | Ленинградская Э.И. | восп-ль | Ленинградская | 22.09.16 |
| 26. | Свиридова Ю.М. | восп-ль | Свиридова | 22.09.16 |
| 27. | Тюркина И.В. | восп-ль | Тюркина | 22.09.16 |
| 28. | Ермилова О.В. | восп-ль | Ермилова | 22.09.16 |
| 29. | Матвеева Е.В. | восп-ль | Матвеева | 22.09.16 |
| 30. | Павлова В.В. | восп-ль | Павлова | 22.09.16 |
| 31. | Левина И.В. | восп-ль | Левина | 22.09.16 |
| 32. | Сметеркина А.Т. | пом. воспитателя | Сметеркина | 22.09.16 |
| 33. | Сергеева Л.И. | восп-ль | Сергеева | 22.09.16 |
| 34. | Лямина Л.А. | восп-ль | Лямина | 22.09.16 |
| 35. | Сурянова И.В. | пом. воспитателя | Сурянова | 22.09.16 |
| 36. | Косова И.С. | ст. воспит. | Косова | 22.09.16 |
| 37. | Салеев Р.И. | восп-ль | Салеев | 22.09.16 |
| 38. | Иванова И.И. | ст. воспит. | Иванова | 22.09.16 |
| 39. | Резаев И.И. | восп-ль | Резаев | 22.09.16 |
| 40. | Козлова И.И. | восп-ль | Козлова | 22.09.16 |