Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования г. Иркутска
Дома детского творчества №2
664058, Иркутская область, Иркутск г., Первомайский мкр., д. 53.

Срок действия: с 31.03.2020 г. по 31.03.2023 гг.,
утвержден на конференции
работников трудового коллектива протокол № 8 от 11.03.2020 г.

Представитель работодателя
директор Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Иркутска
«Дом детского творчества №2»
_____ Е.Ю. Сальникова
тел. 36-62-53

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Иркутска
«Дом детского творчества №2»
_____ К.П. Плюхина
тел. 36-62-53

Списочная численность – 98 человек
Из них членов профсоюзов – 21 человек

Администрация города Иркутска
Комитет по бюджетной политике
и финансам
Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 10-57/20
24 марта 2020 г.
Начальник отдела
_____ Н.В. Козырева

город Иркутск, 2020

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г. Иркутска Дома детского творчества № 2

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Дома творчества и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора Сальниковой Елены Юрьевны (далее – работодатель); работники Дома творчества в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) Плюхиной Ксении Петровны.

Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободного выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание (ст. 24 ТК РФ).

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников, а также дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения, улучшающие условия труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В случае изменений в действующем законодательстве принимаются дополнения и изменения к действующему коллективному договору, являющиеся приложениями.

II. Трудовые отношения

1. Трудовой договор и гарантия занятости

Работодатель обязуется:

1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя: Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, коллективным договором, иными локальными актами учреждения.

2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. При заключении трудового договора лицо, поступающее, на работу предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. Дополнительные условия, включенные в трудовой договор, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором.

4. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

5. Увольнение по сокращению численности или штата работников производить в соответствии со ст.179 ТК РФ:

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией.

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет;
- увольнения одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другого лица, воспитывающего указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).
- увольнения членов профсоюза без учета мотивированного мнения профкома;
- увольнения работников в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

При высвобождении работников по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ соблюдать следующий порядок увольнения:

- работодатель обязан предлагать работнику другую вакантную должность, соответствующую его квалификации, согласно штатного расписания;
- при наличии вакансии педагогам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
- работник должен быть предупрежден персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- информация должна быть доведена письменно до сведения службы занятости (за 2 месяца – при сокращении; за 6 месяцев – при ликвидации);

- информация должна быть доведена письменно до сведения профкома не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- массовым увольнением работников при сокращении численности или штата считать увольнение не менее 10 человек в течение 30 календарных дней.

7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производиться с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

1. Действовать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.
2. Составлять расписание занятий с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил.
3. Устанавливать учебную нагрузку работников, ведущих преподавательскую работу на новый учебный год и завершать эту работу до ухода работников в отпуск.
4. Объем учебной нагрузки, а также её характер по основной работе сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества учебных групп, внесения изменений в штатное расписание.
5. Устанавливать объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с письменного согласия работника.
6. Согласно ст.93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем, работодатель обязан устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в том числе по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.
7. Предоставлять четыре дополнительные оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному

заявлению для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет;

8. Не привлекать работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, кроме случаев, предусмотренных в ст.113 ТК РФ. Привлечение же работников к работе в выходные или праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению работодателя. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3. Отпуск

Работодатель обязуется:

1. Составлять график ежегодных отпусков по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводить до сведения работников;
2. Оформлять отпуск на основании графика приказом с указанием даты его начала и продолжительности после подачи работников письменного заявления, либо извещения работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала;
3. Предоставлять неоплачиваемые отпуска по письменному заявлению следующим категориям работников:
- фактически осуществляющим уход за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, ст.256 ТК РФ;
- работающим инвалидам (1,2 гр.) – до двух месяцев в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году.
4. Для работников, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов -

один месяц.

5. Для работников, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

6. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ч.2 ст.128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ч.2 ст.128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ч.2 ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ч.2 ст.128 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ч.2 ст.128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям в период, когда позволяют условия образовательного процесса.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, требовать устранения выявленный нарушений;

2. Представлять и защищать интересы работников учреждения в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией учреждения;
3. Принимать участие в урегулировании разногласий при непосредственных переговорах между работником и администрацией;
4. Оказывать бесплатную консультацию и иную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам;
5. Запрашивать информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;
6. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

III.Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется:

1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплата отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.
2. Начисления заработной платы производить в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО г. Иркутска ДДТ №2, утвержденным приказом № 28/2-2лс от 13.09.2019г. после согласования с профсоюзным комитетом учреждения, разработанным в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 11 сентября 2019 г. № 031-06-71/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска».
3. Заработную плату выплачивать два раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) путем перечисления на пластиковые карты по безналичному расчету.
   - 25 числа каждого месяца – за первую половину месяца, без учета стимулирующих и премиальных выплат;
   - 10 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за фактически отработанный месяц с учетом стимулирующих и премиальных выплат при наличии фонда оплаты труда.

Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы.
4. Своевременно вносить изменения в тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией.

5. Время работы в период осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату педагогических работников производить из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда.
2. Консультировать работников по вопросам установления должностных окладов, тарифных ставок, компенсирующих и стимулирующих выплат.

IV. Улучшение условий, охрана труда

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с ТК РФ ст. 212.
2. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных СанПин 2.4.2.2821-10 (ред. от 24.11.2015) "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей".
3. Ежегодно, не позднее 15 сентября, выполнять все запланированные работы по подготовке учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» и реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда, установление работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций, и проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.
5. Организовать прохождение медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302-н (ред. от 05.12.2014 г.)).
6. Обеспечить моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014) Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности

труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» /Приложение 1/.

Работодатель и профком обязуются:

1. В соответствии со ст.218 ТК РФ, совместно с профсоюзным комитетом проводить проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информировать работников о результатах указанных проверок.
2. Не реже одного раза в полугодие заслушивать представителя работодателя на педагогическом совете, совещании при директоре по вопросам состояния условий охраны труда в учреждении, выполнения запланированных мероприятий по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Обеспечить общественный контроль за безопасными условиями и соблюдение охраны труда.
2. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний работников и рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в учреждении, состояния производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
3. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования;
4. Обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников учреждения по вопросам улучшения условий труда для включения их в плановые мероприятия учреждения.

V.Социально-бытовые льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить условия для прохождения медицинских осмотров в соответствии со ст. 213 ТК РФ, приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302-н (ред. от 05.12.2014 г.) всем работникам образовательного учреждения.
2. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда, установление работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.

Профком обязуется:

1. Представлять интересы работников, как членов профсоюза, так и не членов профсоюза, делающих перечисления на счет профсоюзной организации из заработной платы в размере не менее 1%.
2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайно-бытовых обстоятельствах.

VI. Гарантии профсоюзной деятельности

1. Работодатель признает профсоюзный комитет как представителя работников учреждения, уполномоченного открытым профсоюзным собранием.
2. Работодатель обязуется:
- предоставлять профкому необходимую информацию об основных социально-бытовых вопросах, касающихся деятельности коллектива;
- представлять профкому, его комиссиям бесплатно пригодное для осуществления ими своих функций помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой.
3. Может освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:
- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

VII. Заключительные положения

1. Коллективный договор вступает в силу с 31.03.2020 года и действует три года.
2. Текст коллективного договора доводится до сведения работников при поступлении на работу.
3. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.
4. Условия коллективного договора распространяются на всех работников МБУДО г. Иркутска ДДТ №2.
5. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании работников.
6. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.
7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).
8. Стороны, подписавшие договор, отчитываются об его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.
9. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.

10. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

От работодателя	От работников
Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Иркутска Дома детского творчества № 2	***Председатель профсоюзного комитета*** Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Иркутска Дома детского творчества № 2
«11» марта 2020 г.	«11» марта 2020 г.
Сальникова Елена Юрьевна	***Плюхина Ксения Петровна***
МП	

Приложение 1

Перечень должностей (работ), список работников и норм бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств в МБУДО г. Иркутска ДДТ №2

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н
Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» в ред. Приказов Минтруда России от 07.02.2013 г. № 48н, от 20.02.2014 № 103н)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника в месяц	Пункт типовых норм
1	Уборщик служебных помещений	1. Твердое туалетное мыло, или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
		2. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	п. 2
		3. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	п. 10
2	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	1. Твердое туалетное мыло, или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7
3	Дворник	1. Твердое туалетное мыло, или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 7

Директор
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Иркутска Дома детского творчества № 2
«11» марта 2020 г.

Сальникова Елена Юрьевна
МП

Председатель первичной профсоюзной организации
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Иркутска Дома детского творчества № 2
«11» марта 2020 г.

Плюхина Ксения Петровна

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью в
количестве 13 листов
листов

Директор _____
Е.Ю. Сальникова