

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ  
РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ»  
г. БЕЛГОРОДА

Уведомительная регистрация проведена  
Управлением по труду и занятости  
населения Белгородской области  
\_\_\_\_\_ 15 мая \_\_\_\_\_ 2014 г.  
Начальник управления  
 \_\_\_\_\_ И. Полесвой  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_ 25 \_\_\_\_\_

Срок действия – 3 года  
Принят на собрании  
трудоустроенного коллектива  
«12» мая 2014 г.  
протокол № 4

г. Белгород  
2014 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

	Страницы
1. Общие положения	3
2. Права и обязанности сторон	4
3. Трудовой договор	6
4. Рабочее время и время отдыха	9
5. Оплата труда	13
6. Гарантии и компенсации	15
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	17
8. Охрана труда	18
9. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	19
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации	20
11. Заключительные положения	22
Приложения	23

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками ОГБУ «Центр социальной реабилитации инвалидов» (далее – Учреждение) и работодателем, и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Белгородской области

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – ОГБУ «Центр социальной реабилитации инвалидов», представленный в лице директора Тужиловой Марины Борисовны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Профсоюзный комитет ОГБУ «Центр социальной реабилитации инвалидов», именуемой далее «Профком», в лице ее председателя Рудченко Ирины Александровны.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений в Учреждении, характера выполняемой работы (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем (в том числе и трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников) не должны противоречить положениям действующего законодательства, положениям настоящего коллективного договора.

1.7. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продление действия прежнего на срок до трёх лет.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- 1) Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- 2) Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- 4) Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) Создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации к труду;
- 6) Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ и трудовым договором;
- 7) Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 8) Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- 9) Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ);
- 10) Предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- 11) Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 12) Сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;
- 13) Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

2.2. Профком обязуется:

- 1) Способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- 2) Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;
- 3) Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения положения по охране труда;
- 4) Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

#### 2.3. Работники обязуются:

- 1) Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- 2) Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- 3) Соблюдать требования, предъявляемые к условиям обработки и хранения персональных данных сотрудников и клиентов учреждения (Приложение №1);
- 4) Соблюдать трудовую дисциплину;
- 5) Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- 6) Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 ТК РФ).

#### 2.4. Работодатель имеет право:

- 1) Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- 2) Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- 3) Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 5) Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- 6) Принимать локальные нормативные акты (ст. 22 ТК РФ).

#### 2.5. Профком имеет право:

- 1) Запрашивать информацию у Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
  - реорганизации и ликвидации учреждения;
  - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труд Работников;
  - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;
  - по финансово-экономическому состоянию учреждения;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, федеральными законами, коллективным договором;
- 2) Вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
  - 3) Оказывать информационно-методическую, консультативную, финансовую и другие виды помощи членам профсоюза – работникам учреждения.

2.6. Работники имеют право на:

- 1) Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- 2) Предоставление работы, установленной трудовым договором;
- 3) Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- 4) Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с заключенным трудовым договором, квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) Своевременную, полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- 8) Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 9) Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 10) Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- 11) Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 21 ТК РФ).

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией (ст.57 и ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 58, 59 ТК РФ). Если

в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

### 3.3. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером организации, независимо от её организационно-правовой формы и формы собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, либо со дня фактического допуска Работника к работе с ведома или по поручению директора или его заместителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. (ст. 61 ТК РФ).

3.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

3.6. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ директора о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания его трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

3.7. В условия трудового договора может быть включено испытание (испытательный срок) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров - не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин,
- лиц, не достигших возраста 18-ти лет,
- лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступивших на работу по полученной специальности,
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.8. Перевод на другую постоянную работу в учреждении по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия Работника (ст. 72 ТК РФ).

3.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;



- отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением;
- отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных трудовым законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 2).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными, субботой и воскресеньем.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать:

24 часа в неделю - для Работников в возрасте до 16 лет;

35 часов в неделю - для Работников, являющимися инвалидами 1,2 группы;

35 часов в неделю - для Работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормы рабочего времени (ст. 92 Трудового Кодекса РФ).

Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного

оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.6. Для начальника административно-хозяйственного отдела, водителей с их письменного согласия устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым Работник может по распоряжению руководителя (структурного подразделения, либо вышестоящего руководителя) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

4.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.8. Отсутствие Работника на рабочем месте по болезни должно подтверждаться листком временной нетрудоспособности, который визируется у руководителя учреждения и передается для оформления в отдел кадров. Оплата листка временной нетрудоспособности производится в соответствии с действующим законодательством.

4.9. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, Работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия и по приказу директора учреждения (ст. 113 ТК РФ).

4.11. Отдельным категориям Работников предоставлено право на дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Работников и по согласованию с Профкомом, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Графики отпусков составляются на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

4.13. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.14. При наличии финансовых возможностей в учреждении устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, имеющим стаж работы государственной или муниципальной службы из расчета один рабочий день за полный календарный год службы, но не более 12 календарных дней; директору - 8 календарных дней; врачу- психиатру- 8 календарных дней; работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее трёх календарных дней (ст. 119 ТК РФ)

4.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.16. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.17. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия Работника на работе без уважительных причин; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков (ст. 122 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по

основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.21. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.22. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 124 ТК РФ).

4.23. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.24. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.25. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

4.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.27. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 128 ТК РФ).

4.28. При наличии внебюджетного фонда Работодатель предоставляет три оплачиваемых дня Работнику в случаях: бракосочетания; смерти близкого родственника.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Оплата труда Работников учреждения осуществляется во исполнение Закона Белгородской области от 29 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», в соответствии с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области», утверждённым постановлением Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп и Положением об оплате труда работников ОГБУ «Центр социальной реабилитации инвалидов» (Приложение №3).

5.2. Фонд оплаты труда Работников учреждения формируется за счёт средств областного бюджета, внебюджетных средств, а так же средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

5.3. Формирование системы оплаты труда работников осуществляется с применением утверждаемых правительством Белгородской области базовых окладов и перечней выплат компенсационного, стимулирующего характера.

«Базовый оклад» - должностной оклад, без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

«Выплаты компенсационного характера» - выплаты, обеспечивающие работникам учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и особыми условиями труда, оплату труда в повышенном размере.

«Выплаты стимулирующего характера» - выплата, предусматриваемая системой оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Виды, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно по согласованию с Учредителем.

5.4. Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

Размеры базовых окладов, перечень и размер компенсационных выплат, коэффициенты стимулирующих выплат определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБУ «Центр социальной реабилитации инвалидов».

5.5. Размер месячной начисленной заработной платы работника, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, не может

составлять менее 8046 рублей (в соответствии с дополнением в трехстороннее соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2014 – 2016 годы (Постановление правительства Белгородской области от 9 декабря 2013 года № 499-пп).

Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников в кратности от 1 до 5.

5.6. Заработная плата выплачивается Работникам дважды в месяц: за первую половину месяца 20-го числа (аванс), за вторую половину месяца - 5-го числа.

5.7. Выплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни производятся согласно законодательству РФ.

5.8. Согласно Трудовому Кодексу Работникам разрешается выполнение дополнительной работы на условиях трудового договора за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работника (внутреннее совместительство).

5.9. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу по срочному договору, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени и объему выполненной работы.

Определение размеров заработной платы по основной и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.10. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:- при изменении оклада – согласно дате приказа по учреждению;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;

- при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня предоставления необходимых документов, подтверждающих непрерывный стаж.

5.11. Премирование Работников Учреждения производится на основании приказа директора при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.12. Премирование осуществляется в отношении всех Работников: по итогам работы за год, квартал и месяц, согласно пропорционально отработанному времени, допускается выплата ежеквартальной премии частями, т.е. ежемесячно; в связи с праздниками (День социального работника, 23 февраля и т.д.); к юбилею сотрудника; при награждении наградами и почетными грамотами в следующем размере: 3000 руб. – почетная грамота Управления социальной защиты населения Белгородской области; 1000 руб. – почетная грамота Центра.

5.13. Размер премии каждого конкретного работника определяется в зависимости от его личного вклада в результаты работы коллектива, своевременное и качественное выполнение функций и обязанностей, определенных должностными инструкциями, с учетом факторов,

характеризующих их отношение к труду, инициативность, неординарный подход к порученному делу.

5.14. Работникам, отработавшим неполный календарный год, премия по итогам года может быть выплачена по усмотрению директора

5.15. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

Выплата премии не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в том числе нарушение требований по качеству предоставляемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение приказов, указаний руководителя;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

5.16. Материальная помощь оказывается нуждающимся работникам для проведения курса лечения, приобретения путевок в санатории и дома-отдыха, при несчастных случаях, при рождении ребенка, на погребение близких родственников, в связи со свадьбой самого работника, а также других случаях исходя из фонда оплаты труда и базового оклада работника.

5.17. Оказание материальной помощи Работникам учреждения осуществляется по их личным заявлениям с указанием основания для получения этой помощи и приказом директора учреждения.

## **VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

6.2. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя (ст. 168 ТК РФ).

6.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию

образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

6.4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу 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 (ст. 173 ТК РФ).

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника) (ст. 173 ТК РФ).

6.5. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

6.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.



6.7. При сокращении численности или штата работников учреждения 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 данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

6.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в учреждении, соответствующую квалификации Работника.

6.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

6.10. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока двух месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

6.11. В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения новый собственник обязан выплатить указанным Работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

## **VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

7.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет директор ОГБУ «Центр социальной реабилитации инвалидов».

7.2. Для профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников Работодатель, исходя из необходимости оптимизации деятельности учреждения, с учетом стремления Работника повысить свою квалификацию, может осуществлять различные формы профессионального обучения за счет средств учреждения.

7.3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, директор учреждения должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК РФ.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ);
- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (Приложение № 5);
- ознакомить всех работников учреждения с инструкцией по пожарной безопасности (Приложение № 6);
- обеспечить режим труда, отдыха Работников в соответствии с законодательством;
- информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставить уполномоченному по охране труда возможность беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда в учреждении, и вносить обязательные для рассмотрения предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (ст.370 ТК РФ);
- производить расследование и учет несчастных случаев, обеспечить полноправное участие Профкома в расследовании несчастных случаев и обеспечить проведение общего контроля со стороны закона (ст. 212, 229 ТК РФ);
- проводить обучение назначенного от Профсоюза уполномоченного по охране труда каждые 3 года.

8.3. Профком обязуется (ст.370 ТК РФ):

- назначить уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда из числа членов профсоюза и возложить на него обязанности в соответствии со ст. 370 ТК РФ.
- представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п.3 ст. 20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10 - ФЗ).
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

8.4. Работники имеют право на (ст. 219 ТК РФ):

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- отказ от выполнения работ в связи с угрозой их здоровью и жизни.

8.5. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленными законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные медицинские осмотры (при поступлении на работу);
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **IX. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

9.1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных выше, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за

ребенком за Работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж.

9.2. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

9.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

9.4. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

## **Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Трудовым кодексом РФ.

10.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными ст. 30 ТК РФ.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профкомом.

10.4. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещения для работы и проведения заседаний, собраний, хранения документов; необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

10.5. Работодатель осуществляет техническое обслуживание и ремонт оргтехники, помещений и оборудования, обеспечивает расходными материалами, необходимыми для работы Профкома.

10.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

10.7. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.8. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

10.9. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком). Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.11. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, регулирующих вопросы социально-экономического развития учреждения, социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 5-дневный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счет мотивированные ответы.

10.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации Работников; по проверке деятельности учреждения; по расследованию несчастных случаев на рабочих местах.

10.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее чем за 10 дней).

10.14. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от выполнения трудовых обязанностей, представителям профсоюза в комиссиях учреждения предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю Профкома - 2 часа в неделю.

10.15. Члены профсоюзных органов, представители Профкома в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

10.16. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

## XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним всех работников учреждения в пятидневный срок с момента заключения, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором под роспись непосредственно при приеме на работу.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собраниях (конференции) Работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение условий одной из сторон несут ответственность в соответствии с законодательством

Генеральный директор  
ФГБУ «Центр  
физической реабилитации»  
М.Б. Тужилова

Председатель первичной профсоюзной  
организации

И.А. Рудченко

«12» 2014 г.

«12» 2014 г.