

Приложение № 2
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Центр социального
обслуживания населения
Кировского района
города Ростова-на-Дону»



Т. Е. Марченко
2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания населения
Кировского района города Ростова-на-Дону»**

1. Цели и задачи настоящего Положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьями 86 и 135 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 18.01.2017 года № 17 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения города Ростова-на-Дону, по виду экономической деятельности

«Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», Постановлением Правительства Ростовской области от 28.02.2013 года № 107 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ростовской области (2013-2018)», Инструктивно-методического письма от 02.08.2013 года № 11-ОВ-159 Министерства труда и социального развития Ростовской области «О примерных показателях эффективности деятельности работников муниципальных учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», в целях совершенствования системы оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг.

1.2. Положение регулирует отношения, связанные с условиями оплаты труда и материальным стимулированием работников.

1.3. Настоящее положение вступает в силу « 01» января 2017 года.

2. Общие положения

2.1. Положение об условиях оплаты труда работников «МБУ Центр социального обслуживания населения Кировского района г. Ростова-на-Дону» (далее МБУ «ЦСОН») определяет:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников;
условия осуществления выплат компенсационного характера;
условия осуществления и выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в учреждении локальными нормативными актами .

другие вопросы оплаты труда.

2.2. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

2.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

2.6. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем государственного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

2.8. Фонд оплаты труда работников «МБУ «ЦСОН» формируется за счет субвенций областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

1. Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (с учетом повышающего коэффициента) (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	6317 (6317*1,15= 7265)	социальный работник
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»: 1-й квалификационный уровень	7077 (7077*1,15= 8139)	специалист по социальной работе (для консультаций)
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	9018 (9018*1,15= 10371)	заведующий отделением (социальной службой)

3.5. Должностные оклады медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (с учетом повышающего коэффициента) (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал		
1-й квалификационный уровень	6192 (6192*1,15=7121)	инструктор по трудовой терапии

3-й квалификационный уровень	6823 (6823*1,15= 7848)	медицинская сестра
------------------------------	----------------------------	--------------------

3.6 Должностные оклады работников культуры, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице.

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (с учетом повышающего коэффициента) (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6756 (6756*1,15= 7770)	культурорганизатор

3.7. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице.

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	4538	секретарь-машинистка
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	5246	заведующий хозяйством
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
3-й квалификационный уровень	5509	техник I категории
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

1-й квалификационный уровень	5771	бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист
------------------------------	------	------------------------------------------------------------------------

3.8. Ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приведены в таблице. Размеры ставок заработной платы приведены в таблице.

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)
1-й квалификационный разряд	3730	
2-й квалификационный разряд	3947	
3-й квалификационный разряд	4178	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	4435	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля
4-й квалификационный разряд	4693	
5-й квалификационный разряд		

3.9. В целях дифференциации должностных окладов, ставок заработной платы, исходя из более полного учета сложности труда работников, оказывающих услуги (выполняющих работы) пожилым гражданам, инвалидам, минимальные должностные оклады, ставки заработной платы увеличиваются на коэффициент и образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Коэффициент к минимальным должностным окладам,
ставкам заработной платы

№ п/п	Перечень муниципальных учреждений	Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	заведующий отделением, инструктор по трудовой терапии, культорганизатор, медицинская сестра, социальный работник, специалист по социальной работе,	0,15

4. Условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В «МБУ «ЦСОН» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По результатам специальной оценки условий труда выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22.00 часов до 06.00 часов в размере 50 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.1.3. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.1.4. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера.

5. Условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В «МБУ «ЦСОН» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- квалификацию медицинским работникам;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается социальным работникам, среднему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора «МБУ «ЦСОН» в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с кри-

териями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными правовыми актами учреждения, с учетом мнения представителя работников.

5.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений в размере до 200 процентов от размера должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышающего коэффициента в пределах фонда оплаты труда.

5.4.1. Выплата к должностному окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливается директору, специалистам и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

5.4.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам «МБУ «ЦСОН» – директором;

директору «МБУ «ЦСОН» – Департаментом социальной защиты населения города Ростова-на-Дону с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников и развитие учреждения.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру «МБУ «ЦСОН» размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного директору.

5.4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение финансового года.

5.4.4. Учреждение вправе производить работникам выплаты за качество выполняемых работ за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.4.5. Конкретные размеры и порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждаются приказом директора «МБУ «ЦСОН» в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки эффективности работы работников, утвержденными правовыми актами учреждения, с учетом мнения представителя работников.

5.5. Выплата к должностному окладу, ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

5.5.1. Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

5.6. Работникам «МБУ «ЦСОН» могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируются в правовом акте учреждения с учетом мнения представителя работников.

5.6.1. Премирование директора «МБУ «ЦСОН». производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Департаментом социальной защиты населения города Ростова-на-Дону, с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Департаментом социальной защиты населения города Ростова-на-Дону.

5.6.2. При определении показателей и условий премирования учитывается:

- обеспечение информационной открытости учреждения;
- обеспечение комплексной безопасности учреждения;
- удовлетворенность получателей социальных услуг;
- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.6.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

5.7. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников на основании правового акта «МБУ «ЦСОН» с учетом мнения представителя работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с Положением с учетом мнения представителя работников.

5.8. В целях стимулирования медицинских и работников, работающих в учреждении, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице:

Наличие квалификационной категории	Медицинские работники
Второй	15 процентов
Первой	20 процентов
Высшей	25 процентов

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается директором «МБУ «ЦСОН».

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.9. Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.10. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

5.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6. Условия оплаты труда директора, заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

6.1. Заработная плата директора, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер-должностного оклада директора устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице.

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (с учетом повышающего коэффициента) (рублей)
1	2	3
1.	Учреждения социального обслуживания населения (с формой социального обслуживания на дому) II и III групп по оплате труда руководителей	17623 (17623*1,15= 20267)

6.2.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда директора учреждения (с формой обслуживания на дому).

Группа по оплате труда руководителей	Число обслуживаемых граждан
II	1001-2000

6.3. В целях дифференциации должностного оклада, исходя из более полного учета сложности труда, директору учреждения, оказывающего услуги (выполняющего работы) пожилым гражданам, детям-инвалидам, инвалидам, минимальный должностной оклад увеличивается на коэффициент и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Коэффициент к минимальному должностному окладу

№ п/п	Перечень муниципальных учреждений	Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	директор	0,15

6.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора «МБУ «ЦСОН». (20267-10%= **18241**)

6.5. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Директору учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.7. Директору учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) таких учреждений в кратности от 1 до 6. Размеры предельного уровня соотношения определяются в соответствии с таблицей.

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного уровня соотношения
до 50	до 4,0
от 51 по 100	до 4,5
от 101 по 200	до 5,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут директор, главный бухгалтер.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, директору учреждения – Департамент социальной защиты населения города Ростова-на-Дону.

7.2. Условия оказания материальной помощи работникам разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в правовом акте учреждения с учетом мнения представителя работников.

7.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания муниципального учреждения Департаментом социальной защиты населения города Ростова-на-Дону.

7.4. Перечень должностей административно-управленческого персонала:

директор, заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий отделением по социальной работе, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по социальной работе, техник, экономист, секретарь-машинистка.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение является неотъемлемой частью Коллективного договора и действует в течение периода его действия.

Согласовано:

Представитель
трудового коллектива



Р.Н. Савускан