



Представитель Работников
Специалист по кадрам
Муниципального автономного учреждения
«Центр реализации молодежных и
профилактических программ г. Тобольска»


О.В. Волкова
«19» января 2021 года

Представитель Работодателя
Директор
Муниципального автономного учреждения
«Центр реализации молодежных и
профилактических программ г. Тобольска»


Л.П. Фаттахова
«19» января 2021 года



**Коллективный договор
между Работодателем и Работниками
Муниципального автономного учреждения
«Центр реализации молодежных и
профилактических программ г. Тобольска»
на 2021 - 2024 годы**

Дата проведения общего собрания Работников, на котором утвержден проект коллективного договора – 19 января 2021 года.

Дата вступления в силу Коллективного договора – 20 января 2021 года.

Срок действия Коллективного договора с 20 января 2021 года по 19 января 2024 года.

г. Тобольск, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Центр реализации молодежных профилактических программ г. Тобольска» (далее по тексту - Центр) и заключаемый Работниками и Работодателем.

1.2. Сторонами настоящего договора являются Муниципальное автономное учреждение «Центр реализации молодежных профилактических программ г. Тобольска» в лице директора Фаттаховой Любови Петровны (далее - Работодатель) и Работники Центра в лице представителя Работников Волковой Ольги Владимировны (далее - Работники).

1.3. Коллективный договор заключен сторонами на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Центре, способствующей стабильной работе Центра;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Центра.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.9. Положения договора, связанные с трудовыми отношениями, не отраженные в данном договоре, регулируются нормами Трудового Кодекса РФ, другими нормативными правовыми актами в области трудового права.

2. Обязательства сторон договора

2.1. Работодатель обязуется правильно организовывать труд Работников в соответствии с заключенными трудовыми договорами. Поощрять высокие результаты в работе, обеспечивать нормальные условия труда, создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста сотрудников, изыскивать средства и осуществлять мероприятия, направленные на решение жилищных проблем, вопросов бытового, медицинского обслуживания Работников и их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2. Работники обязуются добросовестно трудиться, соблюдать трудовые обязанности, точно и качественно выполнять установленные им задания, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе трудового законодательства в системе и формах оплаты труда.

3.2. Система оплаты труда Работников Центра устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными Законами РФ, Постановлениями Правительства РФ, Законами Тюменской области, иными нормативными правовыми актами в области трудового права, Положением об условиях оплаты и стимулировании труда работников

Муниципального автономного учреждения «Центр реализации молодежных и профилактических программ г. Тобольска» и иными локальными нормативными правовыми актами Центра, настоящим договором.

3.3. Система оплаты труда распространяется на всех Работников Центра, занимающих должности согласно штатному расписанию и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Фонд оплаты труда Центра формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных до Центра на текущий финансовый год в соответствии с муниципальным заданием и из средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности Центра. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

3.5. Размер должностных окладов Работников Центра определяется в зависимости от уровня квалификации и устанавливается трудовым договором.

3.6. Доплаты и надбавки компенсационного характера к должностному окладу устанавливаются Работнику в соответствии с законодательством при назначении на должность, а также при выполнении Работником работы, не обусловленной трудовым договором, по замещаемой им основной должности либо за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных и иных случаях, установленных Положением «Об условиях оплаты и стимулировании труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр реализации молодежных и профилактических программ г. Тобольска».

3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, выделенных Центру в соответствии с муниципальным заданием, а также в пределах средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3.8. Стимулирующие выплаты Работникам Центра могут выплачиваться из сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда.

3.9. Премирование вводится с целью повышения материальной заинтересованности Работников Центра в улучшении качества выполнения задач и требований, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за исполнение должностных обязанностей, а также за выполнение заданий особой сложности.

3.10. Система премирования распространяется на всех Работников Центра, занимающих должности согласно штатному расписанию.

3.11. Центр самостоятельно определяет виды, условия, размеры, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, выделенных Центру в соответствии с муниципальным заданием, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.12. Размер премии, выплачиваемой конкретному Работнику, определяется в пределах муниципального задания, финансируемого за счет средств местного бюджета, из предоставленной Центру, субсидии на финансирование муниципальных услуг.

3.13. Из средств фонда стимулирования труда Центра ежемесячно на основании приказа директора выплачиваются вознаграждения исполнителям платных услуг в соответствии с Положением о порядке организации платных услуг и иной приносящей доход деятельности в Центре.

3.14. Виды и размеры стимулирующих выплат устанавливаются и отменяются директором Центра в соответствии с настоящим коллективным договором.

3.15. Работникам Центра выплачиваются единовременные денежные вознаграждения в соответствии с Положением об условиях оплаты и стимулировании труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр реализации молодежных и профилактических программ г. Тобольска».

3.16. Минимальная оплата труда Работников не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

3.17. Заработная плата Работников Центра минимальным размером не ограничивается. Оплата районного коэффициента производится процентной надбавкой к заработной плате в порядке и размерах, установленных Правительством РФ. К заработной плате выплачивается дополнительная компенсация в соответствии с законодательством Тюменской области.

3.18. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы Работникам производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы Работнику осуществляется по его заявлению перечислением на лицевой счет Работника (банковскую карту).

Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не менее 50% от оклада.

3.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения Работника.

3.20. При выплате заработной платы Центр производит удержание всех налогов, подлежащих уплате Работником в соответствии с действующим законодательством.

3.21. В случае направления Работника в служебную командировку за ним сохраняется средний дневной заработок по месту работы, ему также возмещаются расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные Работником с ведома или разрешения Работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.22. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определены Постановлением Правительства РФ, иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти РФ, нормативными правовыми документами Тюменской области, органов местного самоуправления и Центра.

3.23. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами РФ.

3.24. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних специальных образовательных учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации с сохранением среднего заработка за время учебы при получении образования соответствующего уровня впервые. Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из образовательных учреждений по выбору Работника.

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Центре правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника, допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.3. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ. Соглашение на изменение условий трудового договора между сторонами оформляется в письменном виде.

4.4. В условия трудового договора может быть включено испытание 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 для Работников не может превышать трех месяцев, для руководителя Центра, его заместителей, главного бухгалтера - шесть месяцев.

4.4.1. Испытание не устанавливается: при приеме беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 года, лиц, не достигших возраста 18 лет, лиц, заключивших трудовой договор на срок не более 2 месяцев, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию с Работодателем.

4.4.2. 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.

4.5. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух недель, в течение которого к нему не будут применяться наказания за незначительные упущения в работе, за исключением случаев грубого нарушения трудовой дисциплины.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Центре - 40 часов в неделю.

5.3. Работники Центра могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии.

5.4. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, нормами трудового права РФ, трудовым договором.

5.5. Некоторым Работникам в связи с характером выполняемой работы устанавливается ненормированный рабочий день (приложение № 1 «Перечень должностей, порядок труда и время отдыха Работников с ненормированным рабочим днем»).

5.6. Выходными днями для Работников являются: суббота и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора Центра. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. По согласованию с Работодателем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- Работникам, имеющим общий стаж работы в учреждении свыше 10 лет - 3 рабочих дня;
- Работникам с ненормированным рабочим днем - 3 рабочих дня (приложение № 1);
- Работникам, не имевшим в течение фактически отработанного календарного года дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) - 3 рабочих дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 3 рабочих дня.

5.10. Работнику по согласованию с администрацией так же предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в связи:

- с бракосочетанием – до 3-х дней;
- с рождением или усыновлением ребенка – до 3-х дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- с прохождением медицинской комиссии по определению степени пригодности для службы в армии – до 3-х дней;
- для проводов детей на службу в вооруженные силы РФ - до 3-х дней;
- с бракосочетанием детей Работника – до 3-х дней;
- с переездом на новое место жительства – до 3-х дней;
- с празднованием юбилейных дат (круглых дат): 50, 55, 60, 65 и т.д. лет со дня рождения - до 3-х дней;
- с празднованием серебряной, жемчужной, золотой свадьбы – до 3-х дней;
- для участия в похоронах родных и близких – до 3-х дней;
- для ликвидации аварии по месту проживания Работника – до 3-х дней.

5.11. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется Работникам по согласованию с Работодателем:

- всем Работникам для прохождения медицинских обследований – для медосмотра 1 день в месяц;
- по назначению врача – 3 дня в месяц;
- Работники при **прохождении диспансеризации** в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы **на один рабочий день один раз в три года** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, **достигшие возраста сорока лет**, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы **на один рабочий день один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, **не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации** в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы **на два рабочих дня один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ст.117 ТК РФ.

5.13. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников:

- на два часа - для женщин, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

5.14. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам с 13 до 14 часов. Работникам, где по условиям работы перерыв установить нельзя, предоставляется возможность приема пищи и отдыха в течение рабочего дня.

5.15. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- с ненормированным рабочим днем (приложение № 1).

5.16. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6. Обеспечение занятости

6.1. Работодатель в течение срока массового сокращения осуществляет меры, обеспечивающие трудоустройство намеченных к высвобождению Работников, поиск новых рабочих мест.

6.2. Привлечение и использование в Центре иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства РФ.

6.3. Сокращение численности или штата Работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.4. В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют Работники, имеющие более высокую производительность труда и квалификацию.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных) членов
- семьям, находящимся 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,
- лицам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

7. Обеспечение условий и охраны труда Работников

7.1. Условия труда каждого Работника должны соответствовать Государственным стандартам охраны труда.

7.2. Работодатель должен обеспечить каждому Работнику на рабочем месте соблюдение всех условий, соответствующих нормам охраны труда.

7.3. Работники имеют право на получение у Работодателя информации о нормативных требованиях к условиям работы на их рабочем месте, сведений о физическом состоянии этих условий.

7.4. В случаях причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. В случае возникновения опасности жизни и здоровью Работника при выполнении им трудовых обязанностей Работник имеет право приостановить работу до устранения опасности, сообщив об этом Работодателю в письменной форме.

Стороны пришли к соглашению:

7.6. Всем Работникам Центра ознакомиться с действующими инструкциями по охране труда, инструкциями по пожарной безопасности.

7.7. Осуществлять меры по организации и оформлению рабочих мест.

7.8. Работодатель в соответствии с действующими законодательными, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области, муниципального образования город Тобольск в области охраны труда обязуется:

7.8.1. предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда;

7.8.2. обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

7.8.3. привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в Центре и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда;

7.8.4. осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.8.5. способствовать организации труда молодежи, обеспечивать условия для работы, способствующие повышению эффективности в труде, заинтересованности в ее результатах;

7.9. Работники в области охраны труда обязуются:

7.9.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.9.2. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящих руководителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны договорились, что улучшение жилищных условий Работников Центра осуществляется согласно порядку, установленному нормативными правовыми актами муниципального образования город Тобольск.

8.2. Улучшение жилищных условий производить по совместному решению Работодателя и Коллектива в соответствии с действующим законодательством. РФ.

8.3. Работникам Центра может быть оказана материальная помощь в особом случае при наличии финансовых средств в связи:

– с рождением ребенка в размере – до 3000 рублей;

– с регистрацией брака в размере - до 3000 рублей;

– с поступлением ребенка в школу в размере – до 3000 рублей;

– родителям детей-инвалидов в размере до 1000 рублей ежегодно;

– со смертью Работника и близких родственников Работника (супруга, родителей, родных братьев и сестер, детей) – до 5 000 рублей.

Материальная помощь может выплачиваться одновременно по приказу директора Центра в размере до двух должностных окладов в пределах средств, установленных муниципальным заданием, за счет экономии фонда стимулирования труда, средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности Центра при наличии финансовых средств.

8.4. За счет экономии фонда стимулирования труда, из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Центра работникам Центра, при наличии финансовых средств, могут выплачиваться:

- единовременные денежные вознаграждения по случаю юбилейного дня рождения работника (50, 55, 60 лет и т.д., круглых дат), в том числе в связи с празднованием серебряной, жемчужной, золотой свадьбы – в размере до одного должностного оклада;
- к праздничным датам (Государственные и профессиональные праздники, День города) – в размере до одного должностного оклада;
- ежемесячные выплаты за почетные звания - в размере от 500 рублей.

9. Социальная защита Работников при реорганизации и ликвидации Центра

9.1. В случае реорганизации и ликвидации Центра Коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех Работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2. Стороны договорились в случае осуществления ликвидации (реорганизации) Центра разработать социальный план, направленный на поддержку экономики Центра при санации (оздоровления экономики) Центра после удовлетворения кредиторской задолженности): участие Работников в повышении квалификации, введение неполной рабочей недели (рабочего дня) и т.д.

9.3. Работодатель обязуется доводить до сведения Работников информацию о производственном и финансовом положении Центра.

9.4. Стороны договорились, что в случае признания реорганизации (ликвидации) Центра должны быть предусмотрены следующие меры:

- оказание помощи в трудоустройстве высвобождаемых Работников;
- в соответствии с действующим пенсионным законодательством РФ предоставить возможность досрочного оформления на пенсию Работников, пенсионный возраст которых должен наступить не ранее, чем через два года.

9.5. Коллективу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации Центра на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации и экспертизы этих материалов.

9.6. В случае ликвидации Центра претензии Работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого Центра в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Порядок разрешения трудовых споров

10.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.2. Для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров Работники имеют право обращения:

- в комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю над выполнением коллективного договора;
- комиссию по трудовым спорам;
- в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) (Государственную инспекцию труда в Тюменской области);

- обжаловать решения Работодателя в судебном порядке.

11. Контроль выполнения Коллективного договора, ответственность сторон

11.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, для чего избирается комиссия от каждой стороны.

11.2. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.3. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. При смене руководителя Центра настоящий Коллективный договор сохраняет юридическую силу.

Приложение № 1
к коллективному договору
между Работодателем и Работниками
МАУ «ЦРМПП»
от 19.01.2021 г.

**Перечень должностей, порядок труда и время отдыха
Работников с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Должность	Порядок труда	Время отдыха
1.	Директор	Особая специфика работы	В течение рабочего времени и времени, необходимого для выполнения работы
2.	Заместитель директора	Особая специфика работы	В течение рабочего времени и времени, необходимого для выполнения работы
3.	Главный бухгалтер	Особая специфика работы	В течение рабочего времени и времени, необходимого для выполнения работы
4.	Водитель	Особая специфика работы	В течение рабочего времени и времени, необходимого для выполнения работы

Прошито и пронумеровано
_____ листов

Директор МАУ «ЦРМПП»
 Л.П. Фаттахова

