

От работодателя:  
Директор МУДО ДТДиМ

\_\_\_\_\_ Т.В. Сапожникова

«13» февраля 2023 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной органи-  
зации МУДО ДТДиМ

\_\_\_\_\_ Т.Ф. Ашихмина

«13» февраля 2023 г.

Утвержден  
на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол  
«13» февраля 2023 г. №1

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального учреждения дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и молодежи»  
Копейского городского округа

на 2023 – 2026 год(ы)

город Копейск  
2023 год

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Дворце творчества детей и молодежи» Копейского городского округа (далее – МУДО ДТДиМ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МУДО ДТДиМ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МУДО ДТДиМ, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя Ашихминой Т.Ф.- председателя первичной профсоюзной организации МУДО ДТДиМ;

Работодатель в лице его представителя – директора Сапожниковой Т.В.;

1.4. Работники, не являющиеся членами профкома, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУДО ДТДиМ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МУДО ДТДиМ, расторжения трудового договора с руководителем, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МУДО ДТДиМ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности МУДО ДТДиМ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МУДО ДТДиМ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МУДО ДТДиМ.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательной организации, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников образовательной организации.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения Профсоюза:

- при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

- при подготовке предложений по изменению типа образовательной организации, в том числе на автономное;

- при включении в индивидуальные трудовые договора Положений о социально-бытовых условиях;

- при обращении работника в Профсоюзный комитет по поводу возникших, с администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий. А также представляет в Профсоюз проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации.

3) При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), принимает в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей;

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий, на любые имеющиеся вакансии.

#### 2.4. Профсоюз:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовое обучение для работников.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств.

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведений о трудовой деятельности, за своевременностью внесения записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Направляет учредителю МУДО ДТДиМ заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллек-

тивного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Осуществляет, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12) Участвует совместно с горкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников МУДО ДТДиМ и обеспечения их новогодними подарками.

13) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

14) Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

15) Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- на похороны близких родственников;
- активным членам первичной профсоюзной организации МУДО ДТДиМ;
- в связи с празднованием юбилейных дат;
- в связи с платным лечением.

Согласно решению членов Профсоюза МУДО ДТДиМ.

16) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений, установленного законодательством порядка изменения типа образовательной организации, на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа МУДО ДТДиМ, включая принятие изменений в устав, на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам МУДО ДТДиМ принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- 2) Положение об оплате труда работников (статья 135 ТК РФ);
- 3) Перечень выплат стимулирующего характера (статья 135 ТК РФ);
- 4) Перечень выплат компенсационного характера (статья 135 ТК РФ);
- 5) Положение об оплате труда работников, осуществляющих оказание платных образовательных услуг (статья 135 ТК РФ);
- 6) Положение о премировании работников (статья 144 ТК РФ);
- 7) Соглашение по охране труда (статья 212, 218 ТК РФ);
- 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (статья 221 ТК РФ);

9) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях (статья 212 ТК РФ);

10) Положение о дистанционной работе (статья 312.9 ТК РФ).

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны подтверждают:

1) Для работников работодателем является МУДО ДТДиМ.

2) Оформление трудовых отношений с работником осуществляется на основании заключенного между работодателем и работником трудового договора, учитывающего принципы эффективного контракта.

Эффективный контракт – это Трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества муниципальных оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

С 1 января 2021 года работники МУДО ДТДиМ могут быть приняты на работу или переведены в режим дистанционной (удаленной) работы.

Особенности регулирования труда дистанционных работников МУДО ДТДиМ регламентируются и определяются локальным нормативным актом – Положением о дистанционной работе, которое является приложением к настоящему договору и его неотъемлемой частью (Приложение № 1).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Областным отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под расписку с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

5) Руководитель МУДО ДТДиМ в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

6) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) Режим рабочего времени и время отдыха в МУДО ДТДиМ, в частности продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом работников.

2) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для педагогического персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников предусматривает нормируемую и ненормируемую части. Нормируемая часть педагогической работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для обучающихся и регулируется расписанием занятий. Ненормируемая часть рабочего времени не конкретизируется по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников и регулируется планами работы.

3) Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения количества учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4) При установлении педагогам, для которых МУДО ДТДиМ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в коллективах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогом в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.6 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагога.

5) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

б) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

7) В МУДО ДТДиМ неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8) Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9) Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

10) Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

11) В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

#### 4.2. Стороны подтверждают:

1) Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются педагогическим работникам, если они работают с детьми с ОВЗ. То есть право на отпуск такой продолжительности имеют все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми.

Очередность предоставления ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников (ст. 123 ТК РФ).

При составлении графика отпусков учитывать, по возможности, желание работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному Распоряжению работодателя только с согласия работника и Профсоюза.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Педагогическим работникам в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- заместителю директора по УВР – 3 календарных дня;
- заместителю директора по АХР – 7 календарных дней;
- заместителю директора по УМР – 3 календарных дня;
- заместителю директора по ОМР – 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру – 7 календарных дней;
- специалисту по кадрам – 7 календарных дней;
- заведующий отделом – 3 календарных дня.

2) Предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье – до 5-ти дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 10 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х дней;
- для проводов детей в армию – до 3-х дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5-ти дней;
- на похороны близких родственников – до 5-ти дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14-ти дней;
- работающим инвалидам – до 60-ти дней;
- не освобожденному председателю первичной Профсоюзной организации – до 3-х дней и членам профкома – до 3-х дней.

4.4. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.5. Условия труда инвалидов:

- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;
- привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;
- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.6. Работодатель обязуется предоставлять дополнительное время отдыха работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, а именно, два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы, возможность присоединения их к очередному отпуску. (ст. 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях реализации государственной социальной политики поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, а также повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии, стороны договорились, что приоритетным направлением на период действия коллективного договора, считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников МУДО ДТДиМ, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Копейского городского округа с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности образовательного учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МУДО ДТДиМ, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом, Положением об оплате труда работников, осуществляющих оказание платных образовательных услуг МУДО ДТДиМ, Положением о премировании работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МУДО ДТДиМ, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3) Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного дополнительного соглашения о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Работодатель с учетом мнения Профсоюза устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о пол-

ном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6) За каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8) За работу, не входящую в должностные обязанности работников, заведование кабинетами, за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

9) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы, высшее профессиональное образование, за руководство отделом, за звание «Почетный работник», являются не обязательными.

10) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

11) Оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

12) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах МУДО ДТДиМ.

13) Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо в безналичном порядке путем перечисления на зарплатный счет работника в ПАО Сбербанк или указанный работником счет в другом банке.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца.

Дни выдачи заработной платы – 10 и 25 число каждого месяца.

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

14) Время приостановки работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

15) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

16) При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обеспечивает одновременно с задержанной выплатой сумм, уплату процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

17) При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

18) При выплате заработной платы в расчётных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

19) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

20) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МУДО ДТДиМ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

21) Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст.134 ТК РФ).

5.3. Наполняемость групп, установленная Типовым положением об Учреждении дополнительного образования с учетом санитарных правил и норм, является для

педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения Профсоюза в соответствии с Положением об оплате труда работников.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

При проведении структурных преобразований в образовательной организации не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников МУДО ДТДиМ должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы МУДО ДТДиМ.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств МУДО ДТДиМ.

3) Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

- 4) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:
- имеющие более длительный стаж работы в МУДО ДТДиМ;
  - имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
  - применяющие инновационные методы работы;
  - совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем или является условием трудового договора;
  - которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось два года;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

## **VII. Условия и охрана труда**

### **7.1. Работодатель:**

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Совместно с Профсоюзом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 4) За счет средств МУДО ДТДиМ обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников.
- 6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.
- 7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.  
При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению Профсоюза переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.
- 10) При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной

платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в МУДО ДТДиМ.

11) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда.

13) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

14) Обеспечивает за счет средств МУДО ДТДиМ прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

При прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляет работникам дни освобождения от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со своей возрастной категорией:

- работникам, получающим пенсии по старости или за выслугу лет — 2 дня ежегодно;
- работникам предпенсионного возраста (это не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста) — 2 дня ежегодно;
- работникам, достигшим возраста 40 лет — 1 день раз в год;
- остальным работающим — 1 день один раз в три года.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст.185.1 ТК РФ).

Расчёт среднего заработка для оплаты выходного дня диспансеризации осуществляется, исходя из фактически отработанного времени за предшествующие 12 месяцев.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма.

16) Создает совместно с Профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда.

17) Предоставляет уполномоченным Профсоюза по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств МУДО ДТДиМ в размере среднего заработка.

18) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

## 7.2. Профсоюз:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации МУДО ДТДиМ.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МУДО ДТДиМ.

6) Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

### **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МУДО ДТДиМ.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Работникам может выплачиваться материальная помощь в размере не более двух окладов в год, в следующих случаях при наличии подтверждающих документов:

- на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника составляет:

- на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов, и оборудования;

- на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям;

- в случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и другие);

- в связи со смертью работника (работавшего или уволенного) и близких родственников;

- нахождение в оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами;

- в связи с тяжелым заболеванием, затраты на лечение, которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (по ходатайству Профсоюза).

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель МУДО ДТДиМ на основании письменного заявления работника.

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда МУДО ДТДиМ.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей.

8.4. Работодатель обязуется:

1) с учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

2) в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих педагогов в соответствии с Положением о премировании работников.

4) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения Профсоюза.

#### 8.5. Профсоюз:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников МУДО ДТДиМ.

## **IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

### 9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

### 9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности МУДО ДТДиМ и Профсоюза.

3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

## **X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

### 10.2. Работодатель:

1) Включает по уполномочию Профсоюзом работников представителями в состав членов коллегиальных органов управления МУДО ДТДиМ.

2) Предоставляет Профсоюзу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и

уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и другое имущество.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета МУДО ДТДиМ в соответствии с платёжными поручениями.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профсоюза и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профсоюза, а председателя (его заместителя) Профсоюза – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Профсоюз работников народного образования и науки.

2) Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители Профсоюза в создаваемых в МУДО ДТДиМ, совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3) Члены Профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Профсоюз вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшийся в состав Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе Профсоюза признается значимой для деятельности МУДО ДТДиМ и учитывается

при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

Председателю Профсоюза устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда оплаты труда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности МУДО ДТДиМ, за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей Работодателя в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации Профсоюзом работников образования и науки и управления образования Администрации Копейского городского округа.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников МУДО ДТДиМ и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации: Профсоюз работников образования и науки и управление образования Администрации Копейского городского округа.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Прошнуровано, пронумеровано,  
скреплено печатью В  
на 05 листах  
Директор МУДО ДТДИМ  
Т.В. Сапожникова



Коллективный договор, заключенный между работниками и работодателями  
муниципальной унитарной районной сельской  
администрации, АООС Корвасива фини и колориса

Учредительный орган ООО, АООС, Корвасива фини и колориса

Дата 13.02.2010 № 1

Регистрационный номер 9-КА дата 3.05.2010

Учредительное объединение 314

*Handwritten signature*

