

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченное (доверенное)  
лицо МКУ ДО ЦВР МП  
Н.И. Литовчук  
«06» апреля 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ ДО ЦВР МП  
О.И. Щацкая  
«06» апреля 2015 г.



работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социальных-экономических, правовых и профессиональных гарантий, права и принципы для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы и молодежной политики»**

**Степновского муниципального района Ставропольского края**

**на 2015-2018 годы**

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения правосубъекта Учреждения, расторжения трудового договора с распространением Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор прекращает свое действие в течение трех месяцев со дня ликвидации.

Стороны соглашаются вести переговоры по регулированию трудовых правоотношений в соответствии с законодательством РФ, Законом Ставропольского края о труде, Трудовым кодексом РФ, Законом Ставропольского края о социальном партнерстве и других нормативных актах.

Позиции настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другим актами законодательства.

В первом действии договора, при выполнении работодателем положений коллективного договора, представитель трудового коллектива

*Подпись*  
УПРАВЛЕНИЯ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ  
от 10 апреля 2015 г. № 39  
Муниципального района  
Ставропольского края  
г. Ставрополь, ул. Гоголя, 10, кабинет № 101  
Состав - С.И. Состав

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий коллективный договор муниципального казенного образовательного учреждения «Центр внешкольной работы и молодежной политики» Степновского муниципального района Ставропольского края (далее - Учреждение) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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, региональным и территориальным соглашениями.  
Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения;  
работодатель в лице его представителя – директора.
- 1.2. Работники имеют право уполномочить представителя от трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем Учреждения.
- 1.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.5. При ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.6. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового кодекса РФ, Законов РФ и Ставропольского края о социальном партнерстве и других нормативных актов.
- 1.8. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими актами законодательства.
- 1.9. В период действия договора, при выполнении работодателем положений коллективного договора, представитель трудового коллекти-

ва не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.10. Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией (равной по количеству с обеих сторон), проводившей переговоры по его заключению, и сторонами в объеме их компетенции.

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

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- положение об оплате труда (Приложение 1);
- положение о стимулирующих выплатах (Приложение 2);
- положение и премирование и оказание материальной помощи работникам (Приложение 3);
- соглашение по охране труда (Приложение 4);
- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 5);
- другие локальные акты.

1.13. Работники предоставляют представителю от трудового коллектива право подписания коллективного договора, а также при внесении в него изменений и дополнений.

1.14. Работодатель признает представителя от трудового коллектива единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (ст. 29 ТК РФ).

1.15. Представитель от трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

1.16. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 1.17. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к нему решения общего собрания трудового коллектива (ст.44 ТК).
- 1.18. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.
- 1.19. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на собрании работников 1 раз в год.
- 1.20. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и прекращает свое действие с момента заключения нового договора в 2018 году.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.
- 2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с представителем от трудового коллектива.
- 2.4. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с представителем от трудового коллектива разрабатывается Положение о персональных данных учащихся, их родителей (законных представителей) и сотрудников учреждения.
- 2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный или определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться на:

время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за сохраняется место работы; время выполнения временных (до двух месяцев) работ; выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона); выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника; с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

- 2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
  - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
  - лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения и имеющие государственную аккредитацию;
  - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.
- 2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

- 2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).  
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.10. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).
- 2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).
- 2.15. В случае прекращения трудового договора по основанию п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.
- 2.16. Растворжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года  
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.17 Работодатель обязуется заранее, не позднее, чем за 3 месяца, представить представителю от трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
- 2.18 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

- 2.19 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (ст.81 п.1), либо сокращением численности или штата работников учреждения (ст.81 п.2)увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.
- 2.19. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - проработавшие в организации свыше 10 лет;
  - одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
  - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.
- 2.20. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право возвращения в учреждение при открывшейся вакансии.
- 2.21. Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст.59 ТК, допускается только с лицами, принимаемыми на работу.
- 2.22. Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с представителем от трудового коллектива (ст.82 ТК).

### **3. Оплата и нормирование труда**

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и представитель от трудового коллектива исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации; направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых муниципальным бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда,

размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения; типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации); определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения; мнения (согласования) с представителем от трудового коллектива

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости); вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); правила определения вознаграждения, должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости); принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с представителем от трудового коллектива (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств, краевого и муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и включает в себя: ставки

заработной платы, должностные оклады (оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

- 3.5. Заработка плата выплачивается работникам не реже чем каждые две недели. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа. Размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени. Выплата заработной платы производится перечислением по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).
- 3.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/200 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.
- 3.9. Изменение оплаты труда производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания со дня присвоения; при присуждении ученой степени кандидата наук со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома; при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученым степени доктора наук. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 3.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями. Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.
- 3.11. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.
- 3.12. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.
- 3.13. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия, в состав которой входят: представитель от трудового коллектива, методисты отделений и администрация учреждения. Состав комиссии утверждается приказом работодателя учреждения.
- 3.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях: смерти самого работника, близких родственников; необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно - диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ; возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.); иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи учреждения.
- 3.15. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.
- 3.16. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не

- входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за увеличение объема работ».
- 3.17. 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.
  - 3.18. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.
  - 3.19. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработка плата в размере не ниже МРОТ.
  - 3.20. Работникам, заработка плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплата производится до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе без учета выплат стимулирующего характера, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.
  - 3.21. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработка платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.  
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.  
Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

- Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- 4.2. Неполное рабочее время – 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.3. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора, может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю согласно расписанию.
- 4.4. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считается один год.
- 4.5. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при наличии экономии Фонда оплаты труда в следующих случаях (ч. 2 ст.116 ТК РФ):
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
  - в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
  - для проводов детей в армию - 1 календарный день;
  - бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
  - в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
  - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 календарный день;
- 4.6. По итогам проведения специальной оценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»: со-

- крашенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда - не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 4.7. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ. Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения представителя от трудового коллектива. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.8. Педагогическим работникам учреждения, осуществляющим образовательную деятельность не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 4.9. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы, (методистам и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с представителем от трудового коллектива, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.
- 4.10. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с пред-

полагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до их ухода в очередной отпуск.

11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов, в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:
  - а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп; восстановления (по решению суда) на работу педагога, ранее выполнившего 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.
12. 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.
13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность, может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.
14. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются педагогам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.
15. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя от трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного

года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

17. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и представителя от трудового коллектива. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному приказу работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен 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 позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.
20. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
21. При увольнении работника выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев 2 недели, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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

1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.
2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ). При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.
4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучения вторым профессиям, представляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.
5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, соблюдаются следующие условия:  
оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией;  
продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях: длительной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу; окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации»; если работник был призван в ряды Российской Армии; иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.
- 5.6. Аттестации не подлежат: педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
- 5.7. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогические работники не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 5.8. Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях: наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности; наличия учёной степени кандидата и доктора наук; победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года); получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

9. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от трудового коллектива.
10. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.
11. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, по письменному заявлению допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.
12. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
13. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, представляются 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 учреждения.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 6.1 Обеспечить права работников на обязательное государственное страхование и выплату страховых сумм при возникновении страхового случая:
  - обязательное медицинское страхование с выдачей полисов;
  - пенсионное государственное страхование.
- 6.2 При выходе работников Учреждения на пенсию по возрасту обеспечивать своевременное предоставление документов для начисления ежемесячной доплаты к государственной пенсии.
- 6.3 В соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ.
- 6.4 Своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды.
- 6.5 Выплачивать работникам Учреждения в течение года материальную помощь в размере одного должностного оклада при наличии экономии Фонда оплаты труда.

7. При уходе на пенсию по старости или инвалидности работнику Учреждения выплачивать единовременное поощрение за безупречную и эффективную работу (при наличии экономии Фонда оплаты труда), определяемое по должности, занимаемой на день увольнения:
  - при наличии стажа от 5 до 10 лет – в размере одного должностного оклада;
  - при наличии стажа от 10 до 15 лет – в размере двух должностных окладов;
  - при наличии стажа выше 20 лет – в размере трех должностных окладов.
8. В случае смерти близких родственников (жены, мужа, родителей, детей) работнику Учреждения при наличии экономии Фонда оплаты труда оказывается единовременная материальная помощь в размере двух должностных окладов.
9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством:
  - в период беременности в соответствии с медицинским заключением по возможности переводить женщин на более легкий труд, исключающий воздействие вредных факторов;
  - освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований;
  - не привлекать без их согласия, женщин, имеющих детей до 8 лет, к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные нерабочие дни.

#### **Уполномоченный представитель от трудового коллектива**

10. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в счеты пенсионного и медицинского страхования.
11. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
12. Инициировать выделение средств на оказание материальной помощи членам трудового коллектива в случае длительной болезни, при серьезных материальных затруднениях.
13. В случае получения работником трудовогоувечья принимать участие в комиссии по расследованию причин происшествия.
14. Выступать в защиту нарушенных работодателем социальных прав и гарантий.

#### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.**

15. Стороны ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий сотрудников, оказывают им содействие в оформлении жилищных субсидий.
17. Стороны совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, тра-

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно в учреждении заключается Соглашение по охране труда.
  2. Работодатель обеспечивает:
    - выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство (работ, услуг). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;
    - создание комиссии (комитета) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и представителя от трудового коллектива (ст. 218 ТК РФ);
    - возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
    - привлечение представителей представителя от трудового коллектива к участию в комиссиях по приёмке образовательного учреждения к новому учебному году;
    - проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
    - обеспечение работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
    - своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
    - обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);
- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.
13. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с представителем от трудового коллектива инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
14. Работодатель совместно с представителем от трудового коллектива осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Представляет отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта. Один раз в полгода информирует о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
15. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устраниению.
16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
17. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.
18. Представитель от трудового коллектива:
- осуществляет общественный контроль по защите прав членов трудового коллектива учреждения на охрану труда;
- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

оказывает консультативную помощь членам трудового коллектива по вопросам охраны труда;  
принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;-организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

## 8. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

11. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения администрации Степновского муниципального района Ставропольского края в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
13. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и трудового коллектива. Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.
14. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год .
15. В 10-дневный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.
16. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и представителя от трудового коллектива.
17. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и представитель от трудового коллектива имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.
18. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
19. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или не выполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия)

Согласовано:

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива  
МКУ ДО ЦВР МП  
Н.И. Литовчук

Приложение № 4 к коллективному

договору МКУ ДО ЦВР МП

Утверждено:

Директор МКУ ДО ЦВР МП  
О.И.Шацкая



**Соглашение по охране труда между администрацией и  
представителем трудового коллектива муниципального  
казенного учреждения дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы и молодежной политики»**

Администрация МКУ ДО ЦВР МП в лице директора О.И. Шацкой и уполномоченным представителем трудового коллектива в лице Н.И. Литовчук заключили настоящее соглашение по охране труда на 2015 год.

Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
2	3	4	5	6	
1.1. Инструктаж со-трудников по охране труда	человек	37	-	При оформлении на работу и дважды в год в последую-щем	Директор МКУ ДО ЦВР МП, завхоз
1.2. Организация комиссии по охране труда	человек	5	-		
1.3. Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ	Мероприятия	15	-	ежемесячно	
1.4. Обучение электротехнического персонала	человек	2	6 000	круглогодично	Директор МКУ ДО ЦВР МП, завхоз
2.1. Проведение общего технического осмотра здания	Мероприятия	2	-	Май, сентябрь	Директор МКУ ДО ЦВР МП, завхоз
2.2. Проведение административно-общественного кон-	-	-	-	круглогодично	Директор МКУ ДО ЦВР МП

13. Выполнение ремонтных работ помещения		3	10 000, благотворительная помощь	август	Завхоз МКУ ДО ЦВР МП
14. Мероприятия по благоуживанию территории МДОУ: - проведение субботников; - уборка и вывоз мусора; - вывоз крупногабаритного мусора; - закупка песка; - покраска оборудования; - обрезка кустов, подсуха травы, ремонт оборудования на территории	м2	1 000	2 000 благотворительная помощь	круглогодично	Завхоз дворник, работники МКУ ДО ЦВР МП
15. Проведение испытания оборудования спортзала и лестниц-стремянок	штук	2	-	август	Члены комиссии по охране труда
16. Проверка готовности к новому учебному году: - спортивного зала; - музыкальной группы;	помещения	15	-	август	
5.1 Контроль теплово-го режима в помещениах МДОУ	помещения	10	-	Ежедневно в зимний период	Зам.зав. по АХР
5.2 Контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла и воды	помещения	-	-	ежедневно	Завхоз, работники
5.6. Дератизация, дезинсекция помещений	мероприятия		5 000 бюджет	По мере необходимости	Директор МКУ ДО ЦВР МП, завхоз
4.1. Проведение тренировок по эвакуации при пожаре	мероприятия	6	-	май, сентябрь	Директор МКУ ДО ЦВР МП, завхоз
4.2. Обслуживание автоматической по-	штук	1	28 000 бюджет	ежемесячно	Завхоз, обслужива-

№	Наименование мероприятий по охране труда и технической сигнализации					Ведущая организация
13.	Проведение проверки пожарного инструктажа	мероприятия	12	-	По плану	Завхоз МКУ ДО ЦВР МП
14.	Проверка укомплектованности и соответствие техническим условиям:	штук	1	-	По плану	Директор МКУ ДО ЦВР МП, завхоз
15.	Проверка огнетушителей	штук	8	8 000 бюджет	ноябрь	Завхоз МКУ ДО ЦВР МП
16.	Контроль за соблюдением эвакуационных путей	штук	3	-	ежемесячно	Директор МКУ ДО ЦВР МП, завхоз

Конкурсный договор № 4 до 1000 руб  
награжденияного пакета Ставропольского  
предприятия производственного  
и научного назначения  
24 (глазурованная керамика) нест  
именное

