


Коллективный договор

Муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Чебаркульского муниципального района Челябинской области


(Принят общим собранием 31 октября 2018 года)

Согласовано с представительным органом работников

От работников:
Председатель представительного
органа работников
МУ КЦСОН Чебаркульского
муниципального района

 О.Ю. Прудникова
« 31 » 10 2018 г.

От работодателя:
Директор МУ КЦСОН
Чебаркульского муниципального
района

 Е.В. Меньшикова
« 31 » 10 2018 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации Чебаркульского муниципального района
Регистрационный № 44 от 05.11. 2018 г.

Начальник отдела правового и кадрового обеспечения администрации
Чебаркульского муниципального района



2018 г.

Содержание

	С.
Введение	3
1. Общие положения	4
2. Трудовой договор	5
3. Занятость работников	6
4. Рабочее время и время отдыха	7
5. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты	8
6. Условия и охрана труда	10
7. Социальные гарантии и льготы	12
8. Основные права работника	12
9. Обеспечение прав и гарантий деятельности представительного органа работников	13
10. Заключительные положения	14

ВВЕДЕНИЕ

Коллективный договор (КД) – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 Трудового кодекса РФ) далее ТК РФ.

В случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании) организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным учреждением «Комплексный центр социального обслуживания населения» Чебаркульского муниципального района Челябинской области (сокращенное наименование МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района) именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Меньшиковой Евгении Викторовны, с одной стороны, и работниками Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Чебаркульского муниципального района Челябинской области в лице председателя представительного органа работников Прудниковой Оксаны Юрьевны, с другой стороны, именуемой в дальнейшем «Работники».

1.2 Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» на основе согласованных взаимных интересов. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам установления льгот и преимуществ для «Работников», а также условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.

1.3 Работодатель признает представительный орган работников полномочным представителем «Работников» при подготовке и заключении коллективного договора, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в решении вопросов оплаты труда, занятости, охраны труда, заключения, изменения и расторжении трудовых договоров, других социальных вопросов.

1.4 Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания всеми сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5 Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действий коллективного договора в одностороннем порядке.

1.6 Лица, представляющие «Работодателя», либо представляющие «Работников», виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом «Работодателя», изданным на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Содержание приказа «Работодателя» должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.8 Условия трудового договора не могут ухудшать положения «Работников» по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.9 «Работодатель» и «Работники» обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и должностных инструкций. «Работодатель» не вправе требовать от «Работников» выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

1.10 Все вопросы, связанные с изменением структуры МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района, сокращением численности и штата, расторжением трудовых договоров, производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Уставом МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района.

1.11 Разногласия между «Работодателем» и «Работниками» по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12 В случае нарушения условий настоящего коллективного договора одна из сторон вправе направить другой стороне представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в соответствии с действующим законодательством в 7-дневный срок.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора и, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ч. 1,2 ст. 59 ТК РФ).

2.2 Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Получение «Работником» экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью «Работника» на экземпляре трудового договора, хранящемся у «Работодателя».

2.3 Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (соглашение сторон, истечение срока действия трудового договора, инициатива «Работодателя», собственное желание «Работника»).

2.4 Все «Работники» подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района. Порядок применения, наложения и снятие дисциплинарного взыскания осуществляется в соответствии с ТК РФ.

3. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

3.1 Работодатель при принятии решения о сокращении штата или численности работников предупреждает «Работников» персонально, под расписку, не менее чем за два месяца до предстоящего высвобождения. При высвобождении «Работников» в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное трудовым законодательством (ст. 179 ТК РФ).

3.2 Не подлежат увольнению по сокращению штата «Работники»:

- за 2 года до наступления у них права выхода на пенсию;
- лица, получившие профессиональное заболевание или ставшие инвалидами, вследствие производственной травмы до наступления права выхода на пенсию;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- полные семьи, имеющие детей до 14 лет, если один из супругов не имеет постоянного заработка.

3.3 При проведении мероприятий при сокращении численности или штата работников организации, «Работодатель» обязан предложить «Работнику» другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ).

3.4 «Работодатель» обязан предоставить «Работникам» возможность повышения квалификации.

3.5 «Работодатель» обязуется предоставлять «Работникам», обучающимся в имеющих аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, отпуска, а также иные льготы, предусмотренные законодательными и нормальными правовыми актами Российской Федерации, если образование соответствующего уровня получается впервые.

3.6 «Работники» МУ КЦСОН с профильным образованием имеют первоочередное право на свободные вакансии.

3.7 Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации. (п. 4 ст. 25 №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.8 Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ст. 81 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать сорок часов в неделю, установленные законодательством. Начало рабочего времени с понедельника по четверг в 8-00 часов, окончание в 17-15 часов, в пятницу начало в 8-00 часов, окончание в 16-00, обеденный перерыв с 12-00 до 13-00 часов. При необходимости по письменному заявлению «Работника» «Работодатель» может изменить время начала и окончания рабочего дня.

4.2 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4.3 Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. «Работодатель» может применить сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством и с письменного согласия «Работника».

4.4 Привлечение отдельных «Работников» к работе в выходные и праздничные дни производится только с их письменного согласия.

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

4.6 Выходными днями является суббота и воскресенье, а также праздничные нерабочие дни, законодательно установленные в Российской Федерации.

4.7 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. «Работодатель» обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.8 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется «Работникам» продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков (ст. 115 ТК РФ).

4.9 Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию «Работника» может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.10 Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

4.11 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам «Работникам» может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

4.12 Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной учебы с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

4.13 Отзыв «Работника» из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 Стороны договорились проводить совместную работу, направленную на повышение доходов работников учреждения, усиление их гарантий в сфере оплаты труда, реализацию принципа социальной справедливости, учета личного вклада «Работников».

5.2 Стороны пришли к соглашению, что оплата труда «Работников» производится на основе Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Чебаркульского муниципального района Челябинской области, утвержденного штатного расписания и условий, оговоренных в трудовых договорах. Выплата заработной платы «Работникам»

производится два раза: 2 и 15 числа месяца. В случае, если указанные даты выпадают на выходные дни или праздничные нерабочие дни, то выплата заработной платы производится до данных выходных или праздничных дней. Заработная плата выплачивается по банковским картам, согласно договору, заключенному «Работодателем» с учреждением банковской системы.

5.3 Всем «Работникам» выплачиваются надбавки и доплаты к окладам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4 Начисления стимулирующего характера производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основе локальных нормативных актов «Работодателя».

5.5 «Работнику», выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по своей основной профессии (расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ), т.е. исполняющему обязанности временно отсутствующего «Работника», размер доплаты устанавливается «Работодателем» по ходатайству заведующих отделениями. Заведующим отделениями данные доплаты устанавливает «Работодатель».

Под временно отсутствующим «Работником» следует понимать замену «Работника», отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой или по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место и должность. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего «Работника» возлагается на другого «Работника» приказом «Работодателя». Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего «Работника» устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

5.6 Стороны договорились, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день или половины месячной нормы рабочего времени.

5.7 «Работодатель» своевременно повышает заработную плату в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.8 О введении новых условий оплаты труда или об изменении условий оплаты труда «Работодатель» извещает «Работников» не позднее, чем за месяц, за исключением случаев, когда новые условия являются более льготными, чем существующие.

5.9 Время простоя по причинам, не зависящим от «Работодателя» «Работника», оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки

оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

5.10 За «Работником» на все время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.11 Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении другой работы, беременная женщина подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств «Работодателя» (ст. 254 ТК РФ).

5.12 «Работникам», получившим уведомление об увольнении по сокращению штата, предоставляется не менее двух оплачиваемых часов в день для самостоятельного трудоустройства. Указанное время может суммироваться и предоставляться «Работнику» по согласованию с «Работодателем» в один из рабочих дней недели.

5.13 За работу в выходные и праздничные дни производится оплата не менее чем: в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Удержания из заработной платы «Работника» производится только в случаях и в размерах, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.14 Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.15 Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются «Работодателем» с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1 Стороны договорились, что политика «Работодателя» в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района. «Работодатель», «Работники» МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района, представительный орган работников сотрудничают в области обеспечения охраны труда, и в своей деятельности руководствуются действующим законодательством.

6.2 «Работодатель» обеспечивает систему безопасности жизни и здоровья «Работников» в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.3 «Работодатель» обеспечивает надлежащее санитарное состояние и бесперебойную работу санитарно-бытовых и гардеробных помещений учреждения.

6.4 «Работодатель» своевременно принимает меры по ремонту используемого оборудования, его обновлению, ремонту помещений, а при необходимости и здания.

6.5 «Работодатель» обязуется обеспечить своевременную выдачу «Работникам» спецодежды и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с нормами по перечню профессий и должностей.

6.6 «Работодатель» обеспечивает условия выполнения «Работниками» инструкций по охране труда и охране безопасности.

6.7 «Работодатель» имеет право наказывать «Работника», нарушившего правила охраны труда и безопасности, в соответствии с действующим законодательством.

6.8 «Работодатель» своевременно готовит отопительную систему и кабинеты к зимнему периоду.

6.9 «Работодатель» ежегодно проводит инструктаж «Работников» по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

6.10 «Работодатель» обеспечивает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований).

6.11 «Работодатель» обеспечивает практические меры введения в действие норм, предельно допустимых нагрузок на женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 г. N105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

6.12 «Работодатель» не должен допускать к работам в ночное время и сверхурочным работам в выходные и праздничные дни, направление в

командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

6.13 «Работодатель» не имеет право применить к «Работнику» меры дисциплинарного взыскания или увольнение при отказе «Работника» от выполнения работы опасной для его жизни или здоровья.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законодательством.

7.2 На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за «Работником» сохраняется средний заработок по месту работы. «Работнику» в связи с временной нетрудоспособностью выплачивается пособие (ст. 183 ТК РФ).

7.3 Пособие по беременности и родам выплачивается в течение всего отпуска по беременности и родам в размере установленном законодательством.

7.4 Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района.

8. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

8.1 «Работник» имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- соблюдение инструкций по охране труда, устанавливающих правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях, соблюдения установленных требований обращения с машинами и механизмами;
- решение и согласование с «Работодателем» всех вопросов, регулирующих трудовые и социально - экономические отношения.

8.2 «Работник» обязан:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения «Работодателя», повышать

производительность труда, улучшать качество предоставляемых услуг, соблюдать требования по охране труда, бережно относиться к имуществу МУ КЦСОН Чебаркульского муниципального района;

- строго исполнять правила внутреннего трудового распорядка;
- проходить обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности к порученной работе и предупреждения профессиональных заболеваний (ст. 213 ТК РФ);
- проходить гигиеническое обучение и аттестацию гигиенической подготовки работников.
- содействовать реализации требований коллективного договора и на этой основе при их выполнении снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), митингов, демонстраций и забастовок.
- представлять и защищать интересы трудового коллектива, осуществлять контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, выполнением требований коллективного договора.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

9.1 Основными формами участия «Работников» в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с «Работодателем» по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от «Работодателя» информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы «Работников»;
- обсуждение с «Работодателем» вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

9.2 Представители «Работников» имеют право получать от «Работодателя» информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда «Работников»;

- подготовки и дополнительного профессионального образования «Работников»;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители «Работников» имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в течение его срока действия в том же порядке, что и его заключение. Инициатором изменений может быть любая из сторон. Если в течение трёх месяцев до истечения срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не изъявит желания о его расторжении коллективный договор считается продлённым на три года на тех же условиях.

10.2 Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.3 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения «Работников» в течение месяца после его подписания.

10.4 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.5 Каждая из сторон, подписавшая настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию, и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешению конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.

Юрисконсульт



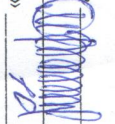
О.С. Патюкова

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

1 (всего) листов
цифрами прописью

Должность

Подпись


Менделеев

20

« 31 » 12 2008 г. М.П.

