

От работодателя:
директор
М.В. Рябова
«11» января 2023 г.



От работников:
председатель Совета Центра
О.Н. Гузева
«11» января 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения
Владимирской области «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»
на 2023-2025 годы

Принят «11» января 2023 г.

Договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и занятости населения
Владимирской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Владимирской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Центра.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель Центра в лице директора;
- работники Центра (далее – работники) в лице их представителя – председателя Совета Центра.

1.4. Коллективный договор заключается в учреждении в целом и его действие распространяется на всех работников Центра (статья 43 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.6. Совет Центра обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет Центра:

- учет мнения (по согласованию) Совета Центра;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.8. Настоящий коллективный договор основан на принципах социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.9. Обязательства сторон.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение Совета Центра;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением, а также выполнять обязанности, определенные статьей 22 ТК РФ.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности;
- повышать свой профессиональный уровень;
- беречь имущество учреждения, а также выполнять другие обязательства в соответствии со статьей 21 ТК РФ.

1.10. Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством (в соответствии со статьей 55 ТК РФ).

1.11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.13. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

II. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.

Условия высвобождения кадров

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Центра и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Центре.

2.4. В трудовом договоре с работником Центра оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада работника, компенсационные и стимулирующие выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.9. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

2.10. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров

принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

2.11.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

2.11.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

2.11.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) без матери;
- лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсии);
- лиц, проработавших в Центре свыше 10 лет;
- лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.11.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

2.12. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.13. Работодатель организует за счет Центра подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы учреждению, повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени работников Центра составляет 40 часов в неделю.

3.1.1. Педагогическим работникам в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя по графику, утвержденному директором Центра.

3.1.2. Педагоги-психологи на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей; на участие в психолого-медико-педагогической комиссии затрачивают не менее 18 часов в неделю.

Остальное время, в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени, приходится на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

3.1.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам, учителям-дефектологам, по графику, утвержденному директором Центра. 18 часов работы учителя-логопеда и учителя-дефектолога отводятся для работы с детьми в группах или индивидуально. На консультативную работу используются 2 часа, в которые учитель-логопед, учитель-дефектолог имеет возможность давать рекомендации обучающимся и их родителям (законным представителям), проводить консультации с родителями, педагогами, оформлять документацию.

16 часов работы приходятся на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися; обработку, анализ и обобщение полученных результатов диагностических обследований детей; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) обучающихся; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, участие в методических объединениях педагогических работников, заполнение экспертной, аналитической и отчетной документации и др.), которые учителями-дефектологами и учителями-логопедами, не являющимися членами центральной психолого-медико-педагогической комиссии, могут осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за его пределами.

3.1.4. Медицинским работникам в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная 39-часовая рабочая неделя по графику, утвержденному директором Центра.

3.2. Для работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы – 8.30, время окончания работы – 17.00;

- перерыв для отдыха и питания с 12.30 до 13.00 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня.

3.2.1. В связи с производственной необходимостью приказом директора по согласованию с работником может быть установлен иной режим рабочего времени работника.

3.3. Для заместителей директора и главного бухгалтера Центра вводится режим ненормированного рабочего дня.

3.4. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.6. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в таблице учета рабочего времени.

3.7. Учетным периодом для введения суммированного учета рабочего времени считается календарный месяц.

3.8. 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.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.10. Привлечение работников Центра 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.

3.11. Педагогическим работникам в соответствии с законодательством предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

3.12. Работникам, кроме педагогических работников, указанных в пункте 3.11. предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

3.13. Работникам, кроме работников, указанных в пункте 3.11, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от времени, проработанного в учреждении:

- от 2 до 5 лет – 3 календарных дня;
- свыше 5 лет – 5 календарных дней.

3.14. Заместителям директора и главному бухгалтеру Центра, в соответствии с законодательством, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в качестве компенсации за работу, связанную с режимом ненормированного дня, продолжительностью 7 календарных дней.

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.17. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании статьи 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у Центра.

Работодатель обязуется:

3.18. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

IV. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, а также иные выплаты, которые устанавливаются Положением об оплате труда работников Центра.

4.2. Должностные оклады работникам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Директор Центра обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. В рассмотрении вопроса об установлении выплат стимулирующего характера и иных выплат принимает участие выборный представительный орган – Совет Центра.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников Центра, позволяющих оценить интенсивность, результативность и качество его работы.

4.5.1. Показатели и критерии работников по должностям разрабатываются с учетом мнения выборного представительного органа – Совета Центра.

4.5.2. Премирование работников производится при наличии денежных средств.

4.6. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц. Размер заработной платы работников за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанное время по 15 число месяца, на основании табеля рабочего времени.

Размер заработной платы за первую половину месяца вновь принятых работников и отсутствующих длительное время по уважительным причинам в текущем квартале, рассчитывается за фактически отработанное время по 15 число месяца, на основании табеля рабочего времени, исходя из должностного оклада.

Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка Центра: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, вторая часть заработной платы выплачивается 8-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится перед

наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.8. Заработная плата сотрудникам выплачивается путем перечисления денежных средств на Специальные Карточные Счета Сотрудников, открытые во Владимирском отделении публичного акционерного общества «Сбербанк России». Заработная плата сотрудникам, принятым в учреждение в текущем месяце и на которых Специальные Карточные Счета Сотрудников еще не были открыты, выплачивается в безналичной форме по банковским реквизитам, предоставленным сотрудником.

4.9. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок по форме, определенной приказом директора Центра.

4.10. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате производятся пропорционально переработанным часам.

V. Гарантии и компенсации

5.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (статья 165 ТК РФ).

5.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (статья 182 ТК РФ).

5.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (статья 183 ТК РФ).

5.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование осуществляется в соответствии со статьей 2 ТК РФ.

5.5. Стороны договорились, что работодатель:

5.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

5.5.2. Предоставляет время для регулярного медицинского осмотра и диспансеризации педагогических работников.

5.5.3. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

VI. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2. Организовывать обучение и проверку знаний работников Центра по охране труда.

6.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Центра.

6.4. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов.

6.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (статья 212 ТК РФ).

6.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) педагогических работников.

6.9. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

6.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

6.11. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.12. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, произошедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются ТК РФ.

VII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Владимирской области.

7.2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

7.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

...руководителю и

скреплено печатью
И.И. (Иванович) Иванов
Должность руководитель листов

Подпись Иванов И.И.
« 11 » август 2023 г. М.П.

