

Коллективный договор, заключенный между  
коллективом работников в лице председателя  
трудового коллектива с одной стороны  
и администрацией организации в лице  
директора учреждения - с другой,  
принятый на общем собрании трудового коллектива

**Государственного стационарного учреждения  
социального обслуживания  
«Челябинский геронтологический центр»**

31.10.2022 протокол № 1, без приложений, листов 31,  
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 135 от 10.11.2022



Заместитель начальника Управления  
по стратегическому планированию,  
экономике и инвестициям  
Администрации города Челябинска

И. А. Галанцева

Государственное стационарное учреждение  
социального обслуживания  
«Челябинский геронтологический центр»


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на период с 14.11.2022г. по 14.11.2025г.  
(одобрен на общем собрании трудового коллектива 31.10.2022 года)

**Представитель**  
Директор  
стационарного  
социального  
«Челябинский  
Центр»

**работодателя:**  
Государственного  
учреждения  
обслуживания  
геронтологический

**Представитель работников:**  
Делопроизводитель  
Государственного стационарного  
учреждения социального  
обслуживания «Челябинский  
геронтологический Центр»

  
А.А. Банников  
(инициалы, фамилия)

  
С.Г. Нечаева  
(инициалы, фамилия)

" 31 " октября 2022г.

" 31 " октября 2022г.



г. Челябинск  
2022

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между Работодателем и Работниками в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель - Государственное стационарное учреждение социального обслуживания «Челябинский геронтологический центр», (далее по тексту – Центр), представленный в лице директора, и Работники Центра, представленные Общим собранием трудового коллектива, в лице его представителя (далее – Представитель работников (трудового коллектива)).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующей ее стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Центр в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не допускать дискриминации в сфере труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права,

предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить конфиденциальность и безопасность персональных данных Работника при их обработке в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать обращения Представителя работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям сторон.

Представитель работников (трудового коллектива) обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- исполнять иные обязанности, вытекающие из положений настоящего коллективного договора и трудового законодательства.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Центра, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством,

распространяющимися на Центр соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Работодатель знакомит с коллективным договором, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права всех Работников Центра, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, доводит совместно с Председателем работников до Работников на собраниях информацию о выполнении условий коллективного договора.

1.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Центра, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Центра, - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Центра, - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

## **РАЗДЕЛ 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

2.1. Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, составленного с учетом мнения Представителя работников и настоящим коллективным договором.

Графики, графики сменности (выходы) оформляются руководителями структурных подразделений Центра и утверждаются директором Центра.

2.2. В соответствии с действующим законодательством для работников Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Понедельник, вторник, среда, четверг начало работы с 08 часов 00 минут, время окончания работы – 16 часов 37 минут; пятница начало работы с 08 часов 00 минут, время окончания работы – 16 часов 02 минуты. Перерыв для отдыха и приема пищи с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

Нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) с понедельника по пятницу, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) сохраняется также для следующих лиц исполняющих обязанности на следующих должностях:

- кладовщик;
- лифтер;
- подсобный рабочий;
- садовник.

2.3. Работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имевших нормальную продолжительность рабочего времени, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается следующий режим рабочего времени – с понедельника по пятницу, продолжительностью 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начало работы – 08 часов 00 минут, время окончания работы – 15 часов 45 минут. Перерыв для отдыха и приема пищи с 12 часов до 12 часов 30 минут.

Продолжительность 1 рабочей смены при 36 часовой недели составляет 7,2 часов.

2.4. Для отдельных категорий работников, работающих за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (более 40 часов в неделю), устанавливается сменный режим работы (при работе до 12 часов за одну смену) и скользящий график работы (при работе до 23 часов за одну смену) с использованием суммированного учета рабочего времени, определяемый условиями: учетный период один год, а для работников с вредными условиями труда три месяца (квартал).

2.4.1. При сменном графике:

- начало работы поваров, кухонных работников – 07 часов 00 минут, окончание работы поваров, кухонных работников – 19 часов 00 минут. Продолжительность 1 рабочей смены повара, кухонного работника составляет 11 часов 30 минут, при графике 2/2.

- начало работы санитарок отделений Милосердия – 08 часов 00 минут, окончание работы – 20 часов 00 минут. Продолжительность 1 рабочей смены санитарок отделений Милосердия составляет 11 часов 30 минут, при графике 2/2.

2.4.2. При скользящем графике:

- начало работы для медицинских сестер палатных (постовых) отделений Милосердия и медицинского обслуживания с 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня – 08 часов 00 минут следующих суток. Продолжительность 1 рабочей смены составляет 23 часа, при графике - сутки работы – трое выходных (1/3).

- начало работы санитарок отделений Милосердия и медицинского обслуживания с 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня – 08 часов 00 минут следующих суток. Продолжительность 1 рабочей смены составляет 23 часа, при графике - сутки работы – двое выходных (1/2).

Типовой график должностей и профессий с указанием чередования рабочих и выходных дней оформляются руководителями структурных подразделений Центра и утверждаются директором Центра. Оплата работы в дни, выходные по основному режиму работы производится в одинарном размере. Изменение режима работ осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Руководитель подразделения обеспечивает и несет ответственность за утверждение графиков сменности подразделения с обязательным соблюдением нормы рабочего времени за установленный учетный период один года, а для работников с вредными условиями труда три месяца (квартал). Учет рабочего времени работников подразделений осуществляется на основании таблиц учета рабочего времени. Ознакомление работников с указанным выше графиками осуществляется не позднее, чем за 1 (один) месяц до введений их в действие.

В случае катастрофы, природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии, пандемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения его части или функционирования учреждения работник может быть переведен с его согласия с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ и рекомендаций органов государственной власти и (или) местного самоуправления на определенный соглашением между работником и работодателем срок на иной режим работы. Рекомендации органов государственной власти и (или) местного самоуправления учитываются при их наличии и в каждом конкретном случае.

2.5. Работники Центра привлекаются к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и более 120 часов в год.

2.6. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

2.7. В отношении работников среднего, младшего медицинского персонала и хозяйственно-обслуживающего персонала ведется суммированный учет рабочего времени со следующим учетным периодом:

- для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда – три месяца (квартал);
- для остальных работников – год.

Норма рабочего времени устанавливается среднегодовая, с учетом продолжительности рабочего времени.

2.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для инвалидов II и III групп отпуск составляет 30 календарных дней. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала в соответствии с принятым графиком отпусков на текущий год.

2.9. График отпусков утверждается директором на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводятся до сведения всех работников.

2.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Перенесение всего ежегодного оплачиваемого отпуска или его части на следующий год допускается по соглашению Работодателя и Работника, а также в случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

2.11. Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам учреждения предоставляются отпуска без сохранения средней заработной платы;

- в связи со вступлением в брак – до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

2.12. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику и по другим уважительным причинам по его личному письменному заявлению с согласия Работодателя на основании ст. 128 ТК РФ.

2.13. При увольнении работнику выплачиваются компенсации за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в

заключении трудового договора.

### РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Центра производится в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 131-П «О положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству социальных отношений Челябинской области», ТК РФ и Положением об оплате труда работников Центра.

3.2. Оплата труда работников Центра производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 131-П «О положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству социальных отношений Челябинской области».

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда работников Центра.

3.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, и иными нормативными актами, соглашениями, настоящим коллективным, договором компенсационными и стимулирующими выплатами.

3.5. Работодатель обязуется выплачивать компенсационные выплаты:

- доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время, в размере 35 (тридцати пяти) процентов часового оклада (должностного оклада). Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 15 (пятнадцать) процентов к заработной плате;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- за работу на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для Работников со сменным графиком работы, надбавка устанавливается в процентной отношении к окладу (должностному окладу) в размере не менее 7 (семи) процентов по результатам проведения специальной оценки условий труда;

- надбавка за особые условия труда устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу):

- для работников Центра в размере 15 (пятнадцать) процентов должностного



оклада,

- для работников отделений милосердия, непосредственно обслуживающих граждан, и работников реабилитационного отделения для инвалидов молодого возраста в размере 25 (двадцати пяти) процентов должностного оклада;

- для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные результатов по проведению специальной оценки условий труда.

3.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в процентах к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере:

- надбавка за интенсивность работы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра;

- единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при:

награждении работника Челябинского геронтологического центра государственной наградой, ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области;

вынесении работнику Челябинского геронтологического центра благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области.

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом Челябинского геронтологического центра с учетом мнения представительного органа работников.

- надбавка за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников, утверждаемых руководителем Челябинского геронтологического центра, в порядке, установленном локальным нормативным актом Челябинского геронтологического центра с учетом мнения представительного органа работников.

- премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, премии за год с целью поощрения работников Челябинского геронтологического центра за общие результаты работы в установленный период.

- выплаты ко Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику День социального работника в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

- надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра;

- надбавки за продолжительный непрерывный стаж работы устанавливаются в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в соответствии с Положением об оплате труда Центра. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Центре определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) Работника и составляет не более:

- 5 (пяти) процентов за непрерывную работу в Центре свыше 3 лет;
- 10 (десяти) процентов за непрерывную работу в Центре свыше 5 лет;
- 15 (пятнадцати) процентов за непрерывную работу в Центре свыше 10 лет.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Челябинском геронтологическом центре устанавливается (или изменяется размер указанной надбавки) с даты достижения продолжительности непрерывной работы в Челябинском геронтологическом центре, дающей право на установление (увеличение размера) надбавки.

- надбавки за квалификационную категорию устанавливаются медицинским и фармацевтическим работникам центра по профилю занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра;

- оказание материальной помощи осуществляется на основании

Положения о предоставлении материальной помощи работникам Центра и выплачивается не более 1 (одного) - 2 (двух) должностных окладов в течение календарного года.

3.7. При применении почасовой оплаты труда (суммированный учет рабочего времени) работников расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Месячная заработная плата работников, для которых определена норма часов работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.н.} / \text{Нч.}) + \text{Vком.} + \text{Vстим.}) \times \text{Кур.}, \text{ где:}$$

Мз.пл. - месячная заработная плата работников;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н. - фактическая нагрузка в неделю работников в часах;

Нч. - норма часов работы в неделю;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

Vстим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур. - уральский коэффициент.

Установление нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам составления графика учета рабочего времени работников, производимой на начало каждого года.

Установленная при суммированном учете рабочего времени заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников государственных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деление полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.8. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 21 числа текущего месяца

- за вторую половину месяца 6 числа следующего месяца за прошедшим.

Выплата заработной платы осуществляется безналичными денежными средствами путем их перечисления в кредитную организацию на расчетный счет указанный работником.

3.9. Плановый размер аванса устанавливается из расчета 40% от заработной платы Работника.

По согласованию с Работодателем на основании личного письменного заявления Работника размер аванса может быть изменен.

3.10. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы.

3.11. Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников за период выплаты в порядке, установленном локальным нормативным актом областного государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.12. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **РАЗДЕЛ 4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

4.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

4.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

4.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

4.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

4.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

4.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

4.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

4.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

4.1.8. Принимать необходимые меры принятие мер по предотвращению

аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

4.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

4.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

4.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

4.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Для реализации мер по охране труда стороны договорились выделять ежегодно не менее 0,2 процента суммы затрат на реализацию социальных услуг.

4.3 Работодатель обязуется предоставить во время обеденного перерыва помещение (буфет) для приема пищи Работниками Центра.

4.4. Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.5. В Центре создается и действует комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Работников. Членам комиссии предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени, для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда.

4.6. В случае организации нового рабочего места, Работодатель обязуется своевременно провести его аттестацию.

4.7. Работодатель обязуется осуществлять регулярный контроль за состоянием окружающей среды на территории Центра.

4.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и федеральными законами.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором, работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

## **РАЗДЕЛ 5. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН**

5.1. Применение труда женщин запрещается на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Трудовой договор, предусматривающий выполнение таких работ, заключен быть не может.

5.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка, включаемые в установленном порядке в их рабочее время. Данным коллективным договором их продолжительность устанавливается не менее 30 (тридцати) минут.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

5.4. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут привлекаться к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни. Они могут отказаться от направления в служебную командировку.

5.5. 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 Центре.

5.6. Ограничены возможности работодателя по увольнению с работы беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), а также других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Если срок действия трудового договора заканчивается в период беременности женщины, она может быть уволена только по истечении отпуска по беременности

5.7. Женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет предоставляется первоочередное право на получения ежегодного отпуска в летнее или другое удобное время.

## **РАЗДЕЛ 6. ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

6.1. Представитель трудового коллектива является выборным, постоянно действующим представительным органом демократической системы управления работников, осуществляющим свои функции и права от имени всего трудового коллектива учреждения и призван обеспечивать взаимодействие руководителя учреждения, работодателя, администрации, с трудовым коллективом и отдельными его работниками.

6.2. В своей деятельности Представитель трудового коллектива подотчетен Общему собранию трудового коллектива учреждения.

6.3. Представитель трудового коллектива избираются Общим собранием работников большинством голосов сроком на три года в порядке, предусмотренном настоящим разделом.

6.4. Представитель трудового коллектива может быть только работник учреждения. Представителем трудового коллектива не может быть избран временный работник, совместитель, стажер.

6.5. Лицо, избранное Представителем трудового коллектива, может переизбираться неограниченное число раз.

6.6. По решению Общего собрания работников полномочия Представителя трудового коллектива может быть прекращены досрочно.

6.7. Представитель трудового коллектива организует свою работу, созывает заседания Общего собрания трудового коллектива и председательствует на них, а также организует на заседаниях ведение протокола.

6.8. В случае отсутствия Представителя трудового коллектива его функции временно осуществляет один из работников трудового коллектива по решению Общего собрания трудового коллектива.

6.9. В компетенцию Представителя трудового коллектива входит решение вопросов по обеспечению взаимодействия руководителя учреждения, работодателя с трудовым коллективом и отдельными его работниками, за исключением вопросов, отнесенных трудовым законодательством к компетенции Общего собрания работников.

6.10. К компетенции Представителя трудового коллектива относятся следующие вопросы:

6.10.1. Представление интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне и на общем собрании работников;

6.10.2. Выражение мнения работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;

6.10.3. Участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения. Инициатива по проведению таких переговоров.

6.10.4. Проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

6.10.5. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

6.10.6. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

6.10.7. Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации.

6.10.7. Участие в работе комиссий по тарификации, аттестации работников и рабочих мест, охране труда и других.

6.10.8. Иные вопросы, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором.

6.11. Представитель трудового коллектива имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

6.11.1. Реорганизации или ликвидации организации.

6.11.2. Введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

6.11.3. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

6.11.4. По другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

Представитель трудового коллектива имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

6.12. Заседание Общего собрания трудового коллектива созывается Представителем трудового коллектива по его собственной инициативе, по требованию трудового коллектива, работодателя или администрации учреждения по мере необходимости.

6.13. Кворум для проведения Общего собрания трудового коллектива составляет половину от числа работников учреждения.

6.14. Решения Общего собрания трудового коллектива принимаются большинством голосов работников учреждения, принимающих участие в заседании.

6.15. При решении вопросов на заседании Общего собрания трудового коллектива каждый работник учреждения обладает одним голосом.

Правом голоса не обладает временный работник, совместитель, стажер, однако они вправе присутствовать на заседаниях Общего собрания трудового коллектива в качестве наблюдателей.

6.16. При принятии Общим собранием трудового коллектива решений в случае равенства голосов право решающего голоса принадлежит Представителю трудового коллектива.

6.17. На заседаниях Общего собрания трудового коллектива могут присутствовать руководитель учреждения, руководители структурных подразделений, заинтересованные лица, специалисты-консультанты и иные приглашенные лица.

6.18. На заседании Общего собрания трудового коллектива ведется протокол. Протокол заседания Общего собрания трудового коллектива составляется не позднее трех дней после его проведения.

В протоколе заседания указываются:

- место и время его проведения;

- лица, присутствующие на заседании;

- повестка дня заседания;
- вопросы, поставленные на голосование, и итоги голосования по ним;
- принятые решения.

6.19. Протокол заседания Общего собрания трудового коллектива подписывается председательствующим на заседании и секретарем, который несет ответственность за правильность составления протокола.

6.20. Решения Общего собрания трудового коллектива, принятые с нарушением компетенции, при отсутствии кворума, или без необходимого для принятия решения большинства голосов не имеют силы.

6.21. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, Представителя трудового коллектива допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Общего собрания трудового коллектива с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

6.22. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Представителя трудового коллектива, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения Общего собрания трудового коллектива с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

6.23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Представителем трудового коллектива в течение двух лет после окончания срока его полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

## **РАЗДЕЛ 7. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

7.1. 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 с обязательным уведомлением Представителя трудового коллектива.

7.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. 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.

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

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

7.3.4. 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.

7.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам,



ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

7.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 (шести) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства предприятия).

7.5. Работодатель по согласованию с Представителем трудового коллектива обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

7.6. Работники обязаны подчиняться Работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

7.7. Работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

7.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, должностных инструкций, положений, приказов и распоряжений Работодателя и т. п. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение;

7.9. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

7.10. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

7.11. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Представителя трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.13. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя Работниками - свидетелями такого отказа.

7.14. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.15. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано не зависящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

7.16. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня

обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

7.17. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.18. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:  
существо дисциплинарного проступка;  
время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;  
вид применяемого взыскания;  
документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;  
документы, содержащие объяснения Работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений Работника.

7.19. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.20. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.21. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.22. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.23. В случае нарушения руководителем учреждения, руководителем структурного подразделения, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о таком нарушении и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган Работников. В случае подтверждения факта нарушения Работодатель обязан применить к руководителю учреждения, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

## **РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями. При структурной перестройке в Центра, в целях необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия

коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель обеспечивает ознакомление работников с коллективным договором и его приложениями, а всех вновь принимаемых работников непосредственно при приеме на работу.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора, соглашений и заключения коллективного договора, соглашений, продления срока действия настоящего коллективного договора, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением по решению сторон может быть образована комиссия наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

8.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.8. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

8.9. Не урегулированные настоящим коллективным договором вопросы регламентируются Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, другими федеральными законами и законами Челябинской области.

8.10. В случае если положения настоящего коллективного договора не соответствуют в определенной части требованиям нормативно правовых актов указанных в пункте 8.9. настоящего договора и (или) ухудшают положения работников, применяются нормы акта имеющего наибольшую юридическую силу.

8.11. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов содержащие нормы трудового права, ухудшающие положения работников по сравнению с нормами, установленными настоящим коллективным договором и трудовым законодательством Российской Федерации, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников не подлежат применению.

8.12. Невключение в настоящий коллективный договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ сторон от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

8.13. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

8.14. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

8.15. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с ч. 1 ст. 43 ТК РФ сроком на 3 года на период с 14.11.2022 по 14.11.2025 годы.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 10 (десять) листов  
Делопроезводитель СГ  
С.Г. Нечаева «31» августа 2022г.

