

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества»
Нижнекамского муниципального района РТ

423579, Республика Татарстан, г. Нижнекамск, пр. Вахитова, дом 2А
Адрес электронной почты: centreddkuk@internet.ru
Тел. (8555) 42-58-46

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр детского творчества» Нижнекамского
муниципального района Республики Татарстан
на 2026 – 2029 годы

Принят на Общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 20 января 2026 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ВЕДУЩИЙ ИНСПЕКТОР *Резникова Г. В.*
УПРАВЛЕНИЕ ГКУ «ЦЗН РТ»
ПО НИЖНЕКАМСКОМУ РАЙОНУ
№ 117 от 21.01.2026

г. Нижнекамск, 2026 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными актами в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан, далее «Центр», направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы Центра, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда и настоящего Договора.

1.2. Стороны Коллективного договора.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: преподаватели и сотрудники Центра, в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Центра, именуемого далее «Профком» и администрация Центра в лице Директора, именуемого далее «Работодатель», представляющего интересы Центра, вместе именуемые «Стороны». Стороны заключили настоящий Коллективный договор.

1.3. Срок и сфера действия Коллективного договора.

Настоящий договор вступает в силу с 20 января 2026 года и действует в течение трех лет.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с директором Центра.

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

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

При ликвидации Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.4. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников.

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) календарных дней после уведомительной регистрации.

Стороны обязуется разъяснить работникам положения настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

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

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

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

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

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником Центра и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Коллективным договором и иными локальными актами.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом Центра, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в Центре. Данная норма отражается в трудовом договоре.

2.7. Работники Центра обязуются ответственно выполнять работу в соответствии со своими служебными обязанностями, определенными должностными инструкциями и условиями трудового договора, соблюдать

правила внутреннего трудового распорядка и Устав Центра, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда, признавать и соблюдать права Центра на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей, проходить в установленный срок плановые медицинские осмотры.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается руководителем Центра исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, в соответствии с муниципальным заданием, других конкретных условий в данном Центре с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом.

2.9. При установлении преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся и групп.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (учащихся и групп);

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

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, или после окончания этого отпуска.

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

2.13. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ), а также при изменении муниципального задания.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при

получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Центра, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.3.5. По результатам решения Главной аттестационной комиссии устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. С целью сохранения занятости штатных работников Работодатель проводит анализ кадрового потенциала Центра, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки и при сокращении рабочих мест в первоочередном порядке осуществляет ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников.

4.2. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предусматривают комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальной защите высвобождаемых работников и других.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время до пяти рабочих дней в месяц для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

4.3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3.5. Увольнение работников при сокращении численности или штата, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82, 373 ТК).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Центре свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата работников Центра увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. №90).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

- с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 части первой ст. 83 ТК РФ);

- с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 части первой ст. 83 ТК РФ);

- с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ);

- с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ).

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности или штата.

4.4.5. В случае временной недостаточности финансирования работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до года или производится перевод их на неполную ставку (с неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчислений трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны при урегулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается 40-часовая рабочая неделя в соответствии с графиком, составленным с учетом режима работы Центра.

Сторожа-гардеробщики – работают по «скользящему» графику с предоставлением выходных дней.

Преподавателям устанавливается норма часов за ставку – 18 часов в неделю; концертмейстерам устанавливается норма часов за ставку – 24 часа в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается администрацией Центра исходя из принципов целесообразности и преемственности с учетом квалификации преподавателей, количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других условий работы в Центре.

5.5. В случае, когда объем учебной нагрузки (педагогической работы) не оговорен в Трудовом договоре, преподаватель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя Центра.

5.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (ст. 111 ТК РФ).

5.7. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.8. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работника 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.

5.9. В соответствии с Федеральным законом от 30.09.2024 г. №339-ФЗ «О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации, вступившим в законную силу 01 марта 2025 годам внесены дополнения новыми частями 5,6 и установлено, что день отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 Трудового кодекса РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой- третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего средней учебной нагрузки в день до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и также педагогический состав могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на прилегающей территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательного учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению администрации только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При предъявлении работником путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Перечнем профессий с ненормированным рабочим днем образовательного учреждения, в котором устанавливается продолжительность дополнительного отпуска от 3 до 12 календарных дней с учетом своих производственных и финансовых возможностей (ст. 116 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего

времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 119 ТК РФ).

5.14.2. В целях социальной защиты работников, в пределах предусмотренных средств (используя фонд экономии оплаты труда) предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые администрацией (Постановление КМ РТ от 14.07.1991 №261).

Для педагогических работников, с учетом специфики труда, соответствующее количество дней предоставлять в ближайшие каникулы.

5.14.3. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- проводы ребенка 1 сентября в 1 класс – 1 рабочий день;
- проводы сына в армию – 1 рабочий день;
- бракосочетания работника – 2 рабочих дня;
- бракосочетания детей работников – 2 рабочих дня;
- похороны близких родственников (детей, супруга(ги), родителей, родителей супруга(ги), родных братьев и сестер) – 3 рабочих дня;
- отцу при рождении ребенка – 1 рабочий день;
- в честь юбилейных дат (50, 55, 60 лет) – 1 рабочий день;
- представителю трудового коллектива – 3 рабочих дня;
- уполномоченному лицу по охране труда – 2 рабочих дня;
- не освобожденному Председателю профкома – 3 рабочих дня.
- для прохождения диспансеризации:

– 1 рабочий день ежегодно для работников старше 40 лет; 1 рабочий день раз в 3 года для работников от 18 до 39 лет; 2 рабочих дня ежегодно - для работников предпенсионного возраста и работающим пенсионерам. В дни прохождения диспансеризации для работников сохраняется средний заработок. (Федеральный закон от 03.10.2018 N 353-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации"; ч. 1, ст. 185.1. Трудового кодекса РФ; Приказ Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. N 124н).

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

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14-ти календарных дней;
- в других случаях, по договоренности между работником и Работодателем.

5.14.5. При болезни самого работника оплачивать из Фонда заработной платы первые 3 дня листка нетрудоспособности (больничный лист):

- при непрерывном стаже работы от 0 до 5 лет – 60%;
- при непрерывном стаже работы от 5 до 8 лет – 80%;
- при непрерывном стаже работы от 8 свыше 10 лет – 100%.

5.14.6. За работу в выходные и праздничные дни предоставлять другой день отдыха или оплачивать в двойном размере по соглашению сторон в соответствии со ст. 111 и 153 ТК РФ.

5.14.7. Предоставлять работникам, проработавшим в течение учебного года без листка нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней с учетом своих производственных и финансовых возможностей (ст. 116 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», «Положением об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан», «Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан».

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

6.2. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

6.3.1. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для занятия соответствующей должности.

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость, согласно Положению о критериях оценки эффективности деятельности преподавателя.

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за расширение зоны обслуживания, расширение круга должностных обязанностей;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размер, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности и закрепляются в Положении об условиях оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, в связи с награждением грамотами.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяются Постановлением Кабинета Министров РТ.

6.3.3. В соответствии с Федеральным законом от 22.04.2024 г. №91-ФЗ «О внесении изменений в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации, вступившим в законную силу 01 сентября 2024 года, сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ.

6.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда Центр самостоятельно устанавливает штатное и расписание и определяет должностные обязанности работников.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 9 и 24 числа (ст. 136 ТК РФ):

24 числа – производится оплата за первую половину месяца;

9 числа – производится окончательный расчет за весь предыдущий месяц.

6.6. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в

Российской Федерации (часть первая в ред. Федерального закона от 25.12.2018 N 481-ФЗ)

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при получении соответствующего образования или восстановлении документов об образовании, со дня представления подтверждающего документа.

6.8. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же Центре), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6.9.2. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.9.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, нести ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

6.9.4. Нести ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы работникам.

6.10. Стороны договорились, что Работодатель:

6.10.1. Оказывает материальную помощь работникам в случаях тяжелой болезни, платной операции, квартирной кражи, пожара и других сложных жизненных ситуаций (при наличии финансовой возможности).

6.10.2. Выплачивает работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста по старости материальное вознаграждение в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматривать руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

6.10.3. Обязан предоставить молодым специалистам недельную нагрузку не менее одной ставки.

6.10.4. Выплачивает молодым специалистам ежемесячную стимулирующую надбавку в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 970 от 01.12.2010 в размере 20% от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной сетки в течение первых трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- переход работника в другую организацию культуры и искусства;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Создать соответствующие санитарным нормам условия труда в служебных помещениях Центра.

7.2. Обеспечить право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Предусматривать расходы в смете на финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников Центра по охране труда на начало учебного года.

7.5. Организовывать 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.6. Предоставлять компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК РФ).

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

В течение всего финансового года возможны изменения по данному пункту на основании уменьшения или увеличения фонда оплаты труда.

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

7.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Центре в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

7.14. Поддерживать работу комиссии по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

7.15. Осуществлять совместно с Уполномоченным лицом по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, Уполномоченному лицу по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.17. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

7.18. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей учреждения, Уполномоченного лица по охране труда, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

7.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.20. Предоставить для работников Центра место для приема пищи.

7.21. Установить меры материального и нематериального поощрения работников (стимулирующие выплаты, премии, награждение благодарственными письмами, почетными грамотами, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для участия в мероприятиях комплекса ГТО и др.) за деятельность, связанную с подготовкой работников и членов их семей к выполнению нормативов комплекса ГТО, а также личное

участие в тестировании физической подготовленности в центрах тестирования и выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО.

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравлении);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

7.22. Работники Центра обязуются проводить воспитательную работу с учащимися по выполнению Правил внутреннего распорядка, сохранности имущества, поддержанию чистоты и порядка в образовательном учреждении.

7.23. Уполномоченное лицо по охране труда обязуется:

- обеспечить контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению состояния условий и охраны труда и обязательств Коллективного договора. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда, пожарной безопасности;

- не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством;

- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- контролировать расходование средств на охрану труда.

VIII. Гарантии прав профсоюзного комитета

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Права и гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и

Правительством России, Отраслевым тарифным Соглашением, иными соглашениями, уставом Центра, коллективным договором.

8.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового договора (ст. 370 ТК РФ).

8.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ.

С соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и иные вопросы.

8.12. Работодатель обеспечивает соблюдение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со ст. 351.7. ТК РФ.

IX. Обязательство Профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.2. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию приказов, распоряжений и положений о труде, охране труда и социальных гарантиях работников.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Центра.

9.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению новогодними подарками.

9.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.11. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.12. Принимать активное участие в организации городских спортивно-оздоровительных мероприятиях, проводить работу по оздоровлению детей работников Центра.

9.13. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников Центра, расширению системы профилактических и оздоровительных мероприятий.

9.14. Содействовать профессиональному росту преподавателей.

9.15. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращению трудовых споров и социальной напряженности в коллективе.

9.16. Оказывать Работодателю помощь в выполнении условий настоящего коллективного договора и осуществлять контроль за его выполнением.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны признают, что:

10.1. Выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности Центра, как источника экономической стабильности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

10.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и образовательную деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

10.3. Работники обязуются обеспечивать своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, нормативных требований по охране труда, режима экономии, сохранение собственности Центра.

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений.

10.4.2. Отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон.

10.4.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, подписавших настоящий коллективный договор.

10.4.4. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает вопрос о расторжении трудового договора с работником по инициативе Работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ).

10.4.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюза (согласует с ним) при принятии следующих локальных нормативных актов:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда;
- Положение о защите персональных данных работников;
- График сменности и дежурства;
- Инструкции по охране труда;
- Должностные инструкции;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение об аттестации;
- Положение об обеспечении работников СИЗ;
- График отпусков;
- Приказ о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- Приказ о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ТК РФ;
- Приказ о введении, замене и пересмотре норм труда.

10.4.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

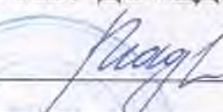
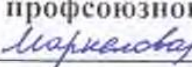
10.4.7. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

10.4.8. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.4.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Приложение к Коллективному договору является его неотъемлемой частью.

<p>От Работодателя Директор МБУ ДО «ЦДТ» НМР РТ</p> <p> /Э.М.Мадьярова/</p> <p>М.П.</p>	<p>От Работников: Председатель профсоюзного комитета</p> <p> /Н.И.Маркелова/</p>
--	--

Дата подписания Коллективного договора «21» 01 2026 г.

Принято, проинформировано
и скреплено печатью 82
Резаев С.А. 82 82 82
Директор МБУ "ЦО" «Центр
регионального сотрудничества» ИАИР РТ



Исмаилов М. Магданов