

**Коллективный договор
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
города Набережные Челны
«Конноспортивная школа “Тулпар” имени Р.С.
Хамадеева»**

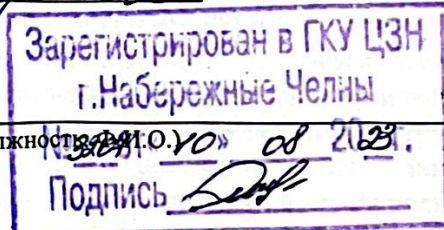
на 2023-2026 год.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду Государственное казённое учреждение «Центр занятости
населения города Набережные Челны»

Регистрационный № 8 от 11 августа 2023 г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.) 11.08.2023



Регистрационный № 8 от 11 августа 2023 г.

Председатель
Набережночелнинской территориальной
профсоюзной организации работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания

Т.И. Боркова

М.П.



I. Общие положения

1.1. Определения.

Работодатель - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Набережные Челны «Конноспортивная школа “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» (в дальнейшем МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева»).

Представители работодателя - Полномочным представителем Работодателя является директор МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева».

Работник - граждане, состоящие в трудовых отношениях с МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева».

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюзная организация – полномочный представитель работников МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» первичная профсоюзная организация Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания.

Профсоюзный представитель (доверенное лицо) – председатель профкома МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева», уполномоченный на представительство решением общего собрания коллектива (ст.3 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.2. Стороны, статус и сроки Коллективного договора.

1.2.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» Мингазова Вильсура Фарахетдиновича и Профсоюзным комитетом сотрудников МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» в лице председателя профкома МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» Ксенофонтова Александра Владимировича, действующего по поручению первичной профсоюзной организации (в дальнейшем совместно именуются – Стороны).

1.2.2. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, а также основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников.

1.2.3. Профсоюзный комитет МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» представляет и защищает права, интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.2.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева».

1.2.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлевать срок действия Коллективного договора на срок не более 3-х лет. При заключении нового Коллективного договора. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

1.2.6. Изменения в Коллективный договор и дополнения к нему производятся в соответствии с действующим законодательством по результатам консультаций между

Сторонами в рамках совместной Комиссии по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, образованной Сторонами на паритетных началах.

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

1.2.8. Изменения Коллективного договора не могут приводить к ограничению прав, снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.2.9. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из Сторон.

1.2.10. Текст Коллективного договора доводится до сведения должностных лиц МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» и вывешивается в удобных, доступных для чтения местах. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, при проведении вводного инструктажа под роспись.

1.3. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющих интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его Положения;
- предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для контроля за выполнением коллективного договора и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить разъяснительную работу среди работников МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» по содержанию положений Коллективного договора;
- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины, в соблюдении работниками иных обязательств в соответствии с трудовыми договорами и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;
- содействовать эффективной работе учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Комиссия по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, созданная из равного числа представителей сторон приказом директора и решением профсоюзного комитета.

1.6. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

II. Заключение трудового договора

2. Работодатель обязан до подписания трудового договора (служебного контракта) с работником ознакомить его под роспись со служебным распорядком (правилами

внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.1. Заключаемый с работниками трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, отраслевым соглашением и трудовым законодательством.

2.2. В рамках трудового договора работодатель принимает на себя обязанности предоставить сотруднику работу, обеспечить безопасные условия труда, а также своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату (статья 56 ТК РФ)

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и препятствовать в осуществлении им самозащиты трудовых прав (статья 60 ТК РФ).

Работник, в свою очередь, должен лично выполнять трудовую функцию под управлением и контролем работодателя, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата.

Трудовой распорядок МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (статья 189 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде.

2.3. Трудовой договор следует оформить с каждым сотрудником до того, как он приступит к работе (ст. 61 и 67 ТК РФ). Статья 60 ТК РФ запрещает требовать выполнения работы, не указанной в трудовом контракте, а значит, до подписания документа, в котором будут отражены вид работы (должность, специальность, трудовая функция) и размер оплаты, работодатель в принципе не может что-либо требовать от сотрудника.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

В некоторых ситуациях можно установить время действия трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя:

- для замещения отсутствующего сотрудника;
- для выполнения временных (на срок до двух месяцев) работ.

Срочный трудовой договор по соглашению сторон:

- устройство на работу руководителей;
- пенсионеров по возрасту;
- совместителей;

Можно лишь предложить сотруднику оформить временные трудовые отношения. Если он не согласится, отказать в заключении бессрочного договора нельзя (статья 59 ТК РФ).

2.5. Заключение трудового договора с дистанционными работниками имеет ряд особенностей:

- в тексте контракта обязательно должно быть указание на такой характер работы.

- само соглашение можно оформить в электронном виде. Работодатель должен поставить на таком договоре усиленную квалифицированную электронную подпись.

Работник может использовать для визирования договора и неквалифицированную ЭП, в том числе выданную специалистами работодателя. Все документы, необходимые для заключения трудового договора, можно предъявить в электронной форме.

Но за работодателем сохраняется право потребовать их нотариально заверенные копии на бумажном носителе (ст. 312.2 ТК РФ).

- в договор нужно включить условие о порядке, сроке выплаты и размере компенсации за использование в рабочих целях личного имущества:

- принадлежащих работнику или арендованных им оборудования;

- программно-технических, средств защиты информации и др.

В договоре следует прописать порядок возмещения расходов, связанных с использованием такого имущества (ст. 312.6 ТК РФ)

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя и соглашению сторон в письменной форме.

Об изменении существующих условий труда работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями данного договора.

2.7. Прекращение трудового договора с работником, может, производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

2.9. Профсоюзный комитет оказывает работникам бесплатные услуги и консультации по вопросам занятости.

210. Профсоюзный комитет в случае возникновения трудовых споров обеспечивает защиту и представительство при досудебном урегулировании споров и в судебных органах.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), расписанием тренировочных занятий, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для работников административно-управленческого персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю 5 рабочих дней с 2 выходными.

3.3. Для работников обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени согласно графика сменности в размере 40 часов в неделю.

3.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

3.5. Для тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.7. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время обязательно устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до

четырнадцать лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, в соответствии с постановлением Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР», предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц полностью оплачиваемые.

3.9 Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

3.10. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ

3.11. Отгул – предоставление дня отдыха за ранее отработанное время в выходной день

Перенос отгула на следующий календарный год не допускается.

3.12. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» (приложение № 2).

3.13. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.14. В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Согласно ст. 125 ТК РФ, по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Очередной оплачиваемый отпуск используется в течение календарного года. Перенос очередного оплачиваемого отпуска на следующий год по инициативе работника запрещается ст. 124 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия ст. 125 ТК РФ.

3.15. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней

3.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сверх 28 календарных дней, согласно (Приложения № 3).

3.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы продолжительность, которого определяется по согласованию между работником и работодателем согласно ст. 128 ТК РФ.

3.19. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время ст. 262.2. ТК РФ.

3.20. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка ст.185.1 Р.Ф.

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

3.22. По просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

IV. Оплата труда

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.2018 №853 (с изменениями на 20 июня 2022 года) «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан». Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. N 29/6 "Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва".

Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

4.2. Системы оплаты труда, устанавливаются согласно Положению об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 135 ТК РФ).

4.3. Работодатель обеспечивает реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы.

4.4. Работникам, переведенным с их письменного согласия на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.5. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения предоставляется ученический отпуск.

4.6. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже размера, предусмотренного в Положении об оплате труда.

4.7. Заработная плата работников переведенных с их письменного согласия (заявления) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) при сохранении должностных обязанностей продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном размере.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются

работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

4.9. За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) (ст. 154 ТК РФ).

4.10. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.11. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.12. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению.

4.13. 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. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20 % от заработной платы по основному месту работы.

4.14. Работникам, направляемым в служебную командировку, служебную поездку возмещаются все связанные с ней расходы при наличии финансирования.

4.15. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме либо посредством электронной почты каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока для выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.16. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ);
- производить индексацию сумм задержанной заработной платы вследствие инфляционных процессов в размере 2% (не ниже величины инфляции) (постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2);
- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы;
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ);
- при увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производить в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

4.18. Работник бухгалтерии предоставляет председателю профкома по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников.

V. Занятость, подготовка кадров

5.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. При сокращении численности или штата работников руководствоваться ст. 179 ТК РФ. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся места;
- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель предоставляет работнику в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы;
- взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования (ст. 173-177 ТК РФ). Согласно ст. 177 ТК РФ, указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.4. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях послевузовского образования (при прохождении промежуточной аттестации на первом и вторых курсах по 40 календарных дней на каждом из последующих по 50 календарных дней, подготовки и защиты выпускных работ 4 месяца, ст. 173-177 ТК РФ).

5.5. Предоставить возможность трудоустройства детей работников учреждения на период школьных летних каникул с 14 лет.

5.6. Постоянно проводить в коллективе воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, применять к нарушителям трудовой дисциплины меры воздействия, предусмотренные ТК РФ.

VI. Социальные льготы и гарантии

6.1. Общественными органами социальной защиты являются Профсоюзный комитет.

6.1. 2. Профсоюзный комитет ведет учет нуждающихся работников в социальной поддержке и предоставленной помощи разного вида каждому работнику.

6.1.3. Своевременно информирует работников подразделений о своей работе на профсоюзных стендах.

6.1.4. Ежегодно при формировании бюджета Профсоюзной организации Профкомом планируются средства на социальную защиту работников, являющиеся членами профсоюза.

6.2. Ежегодно при формировании бюджета организации МАУДО «КСШ «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева» с учетом предложений Профсоюзного комитета планируются средства на социальную защиту работников (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств)

6.2.1. Работодатель оказывает материальную единовременную помощь членам профсоюза за счёт профсоюзных взносов (при наличии денежных средств):

- при дорогостоящем лечении и находящимся в трудных жизненных ситуациях;
- при вступлении в брак;

- при рождении ребенка;
 - проводы ребенка в 1-й класс;
- 6.2.2. Работодатель оказывает материальную помощь пенсионерам-ветеранам учреждения (при наличии денежных средств) либо за счёт профсоюзных взносов:
- ко Дню Пожилого человека;
- 6.2.3. Выполняя отраслевое соглашение между Республиканским комитетом профсоюза РТ и Министерством спорта РТ, работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет и с выходом на пенсию) в сумме 1500-2000 рублей за счёт профсоюзных взносов;
- 6.2.4. Предоставляет отпуск работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи:
- бракосочетание работника – 1 день;
 - бракосочетание детей – 1 день;
 - встреча новорожденного (сына, дочери) – 1 день;
 - смертью родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра) – 2 дня;
 - проводы сыновей на срочную службу по призыву – 2 дня;
 - проводы детей: 1 класс в школу – 1 сентября,
11 класс в день вручения аттестата – 1 день.
- являющимся участниками боевых действий – 1 день в квартал;
 - имеющих близких родственников с I или II неработающей группой инвалидности – 1 день в квартал;
 - дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком инвалидом 4 календарных дня в месяц ст. 262 ТК РФ.
- 6.2.5. Проводить для работников МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» культурно-массовые мероприятия посвященные:
- празднику – День Физкультурника;
 - открытие и закрытие тренировочного сезона;
 - Международному женскому дню – 8 марта;
 - Дню Защитника Отечества;
 - встрече Нового года.
- 6.2.6. Поощряет работников благодарственными письмами, почетными грамотами, премиями (при наличии внебюджетных средств) к празднику:
- День Физкультурника;
 - Международному женскому дню – 8 марта;
 - Дню Защитника Отечества;
 - специалистов к профессиональному празднику (день бухгалтера, день медицинского работника, день охраны труда, день кадрового работника и т.п.).
- 6.2.7. Работодатель создает условия для укрепления здоровья работникам МАУДО «КСШ “Тулпар” имени Р.С. Хамадеева» и их детям предоставляет возможность пользоваться услугами проката на лошадях и пони бесплатно.
- 6.2.8. Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, один свободный от работы день в месяц, с сохранением заработной платы.
- 6.3. Профком предоставляет членам профсоюза и членам их семей санаторно-курортные путевки по льготной цене.
- 6.4. Льготы, предусмотренные коллективным договором и выплаты, производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам - членам Профсоюза.

VII Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).

7.1.2. Внедрять Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение о СУОТ) разработанного на основе Примерного положения Минтруда от 29.10.2021 № 776н.

7.1.3. Осуществлять с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н. ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

7.1.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда (ежегодное соглашение по охране труда, приложение №) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).

7.1.5. Провести специальную оценку условий труда со 100 % охватом рабочих мест. Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах где проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ,).

7.1.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 212, 219, 225 ТК РФ,).

7.1.7. Обеспечить за счет работодателя средств:

- на основании СОУТ своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздрава России от 01.06.2009 № 290н);
- выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н);
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (статья 223 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

7.1.9. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 № 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет»

7.1.10. Не допускать применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163).

7.1.11. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статьи 219 ТК РФ.

7.3. Работодатель обеспечивает:

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);
- работу кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.

7.4. Работодатель:

- регулярно рассматривает на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах;
- учитывает результаты работы по обеспечению промышленной безопасности, безопасности энергоустановок и сетей, профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников МАУДО «КСШ «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева».
- участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику вирусных инфекций

7.5. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.6.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МАУДО «КСШ «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.8. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

Дается право при прохождении диспансеризации на освобождение от работы: на один рабочий день раз в три года – всем сотрудникам; на два рабочих дня раз в год – сотрудникам пред пенсионного возраста и работающим пенсионерам.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в МАУДО «КСШ «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева» обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;
- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;
- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией МАУДО «КСШ «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева» вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.1.2. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.1.3. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- 2 час в неделю - членам профкома;

- 4 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета или 1 день в месяц.

8.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза. Выделять для этой цели помещение в согласованные с директором сроки.

8.1.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

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

8.1.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ).

8.1.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы,

допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.1.9. 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.

8.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации тренеров, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и др.

8.1.11. Работодатель обеспечивает перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников по их личному заявлению.

8.1.12. Работодатель обязуется информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации Коллективного договора, не позже чем за 7 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.2.2. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.2.3. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

8.2.4. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.2.5. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

8.2.6. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.2.7. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

8.2.8. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

8.2.9. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

8.2.10. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.2.11. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними эффективного контракта по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

8.2.12. Ежегодно предоставлять не освобожденному председателю профсоюзного комитета 3 дня к основному отпуску.

8.2.13. За выполнение общественной работы ежемесячно выплачивать председателю профсоюзного комитета 20% от установленного оклада (при наличии сэкономленных денежных средств).

IX. Заключение

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

9.2. Стороны договорились, что:

9.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду и вышестоящий профсоюзный орган.

9.4. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников МАУДО «КСШ «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева» один раз в год.

9.5. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.11. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его.

9.13. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью коллективного договора.

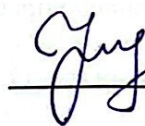
**Коллективный договор утвержден
на конференции работников
МАУДО «КСШ «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева»
«10» 08 2023 года**

Директор



В.Ф. Мингазов

Председатель профкома

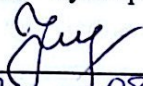


А.В. Ксенофонтов



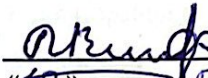
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МАУДО
«КСШ "Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»


А.В. Ксенофонтов
«10» 08 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО «КСШ
"Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»


В.Ф. Мингазов
«10» 08 2023 г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города

Набережные Челны

« Конноспортивная школа "Тулпар" имени Р. С. Хамадеева»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МАУДО
«КСШ "Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»

А.В. Ксенофонов
«10» 08 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО «КСШ
"Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»

Ф. Мингазов
«10» 08 2023 г.



**Перечень должностей работников МАУДО «КСШ "Тулпар" имени Р.С. Хамадеева»
с ненормированным рабочим днем**

№	Должность
1	Директор
2	Заместители директора
5	Главный бухгалтер

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МАУДО
«КСШ "Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»А.В. Ксенофонов
«10» 08 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО «КСШ
"Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»В.Ф. Мингазов
«10» 08 2023 г.

СПИСОК

работников МАУДО «КСШ "Тулпар" имени Р.С. Хамадеева»,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

1. Административно-управленческий персонал			
№	Должность	Количество календарных дней	Основание
1	Директор	14	Отраслевое соглашение
2	Заместители директора	7	Ненормированный рабочий день
3	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	14	Отраслевое соглашение
4	Тренер	14	Отраслевое соглашение
5	Главный бухгалтер	7	Ненормированный рабочий день
2. Специалисты и служащие (вредные и опасные условия труда)			
5	Ветеринарный врач	12	Согласно СОУТ
3. Технический персонал (вредные и опасные условия труда)			
6	Водитель КамАЗа	6	Согласно СОУТ
7	Уборщик производственных и служебных помещений	6	Согласно СОУТ
8	Тракторист	7	Согласно СОУТ

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

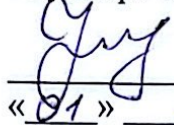
(20) двадцать листов

Директор Мингазов В. Ф. Мингазов



СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета МАУДО «КСШ
«Тулпар» имени Р.С. Хамадеева»

 / Ксенофонтов А.В.
«01» 11 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО «КСШ «Тулпар»
имени Р.С. Хамадеева»

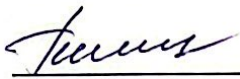
 Мингазов В.Ф.
«01» 11 2023 г.


**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ 1
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
регистрационный № 8 от "11" августа 2023 г.
(зарегистрирован в ГКУ ЦЗН г. Набережные Челны № 3204
от "10" августа 2023 г.)

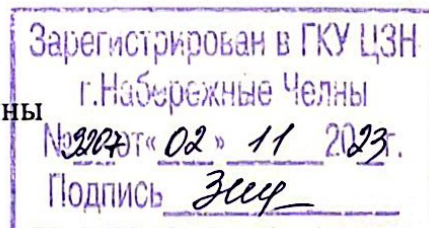
Принято на общем собрании
трудового коллектива
01 ноября 2023 года

Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию:

В территориальном профсоюзном органе: Набережночелнинская территориальная
профсоюзная организация работников госучреждений и общественного обслуживания

 Председатель Набережночелнинской НТПО  Т.И. Боркова
М.П.

РТ, г. Набережные Челны
2023 год



Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору, регистрационный № 8 от "11" августа 2023 г.
(зарегистрирован в ГКУ ЦЗН г. Набережные Челны № 3204
от "10" августа 2023 г.)

"01" 11 2023 г.

1) внести изменения в Приложение № 3 Коллективного договора касательно предоставления отпусков работникам отдельных должностей в МАУДО "КСШ "Тулпар" имени Р.С. Хамадеева", основываясь на Отраслевом соглашении между Татарстанским Республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2023-2026 годы":

1.1) Основаниями предоставления отпусков работникам отдельных должностей являются:

- директору, заместителям директора, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, тренерам-преподавателям - количество основных календарных дней отпуска (42 дня) - "Отраслевое соглашение между Татарстанским Республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2023-2026 годы";
- ветеринарному врачу, водителю КамАЗа, уборщикам производственных и служебных помещений, трактористу - тяжесть и/или вредность условий труда (согласно предписаний карт СОУТ).

2) доработанное приложение приложить к данному дополнительному соглашению.

3) исключить из коллективного договора Приложение № 2 "Перечень должностей работников МАУДО "КСШ "Тулпар" имени Р.С. Хамадеева" с ненормированным рабочим днём.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МАУДО
«КСШ "Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»
А.В. Ксенофонов
«01» 11 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО «КСШ
"Тулпар" им. Р.С. Хамадеева»
В.Ф. Мингазов
20 23 г.



Порядок

предоставления отпусков работникам отдельных должностей в МАУДО "КСШ "Тулпар" имени Р.С. Хамадеева"

№	Наименование должности	Количество основных календарных дней отпуска	Количество календарных дней за тяжесть и/или вредность условий труда (согласно предписаний карт СОУТ)	Всего дней
1	Директор	42		42
2	Заместители директора	42		42
3	Инструктор-методист физкультурно- спортивных организаций	42		42
4	Тренер-преподаватель	42		42
5	Ветеринарный врач	28	12	40
6	Водитель КамАЗа	28	6	34
7	Уборщик производственных и служебных помещений	28	6	34
8	Тракторист	28	7	35

и скреплено печатью

3) Тру) листа

Минтубов

