

УТВЕРЖДЕН

заседанием трудового

коллектива МКУ «СШОР № 11»

протокол от 12 апреля 2022 г. № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения

«Спортивная школа олимпийского резерва № 11»

на 2022-2025 г. г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения, защиту социально-экономических прав работников, достойные оплату труда и условия труда, регулирование социально-трудовых отношений и обеспечение занятости.

1.2. Сторонами Договора являются:

1.2.1. работники учреждения (представитель работников – инструктор-методист Князева Т.А.)

1.2.2. работодатель – директор Сергеева О.К. (далее – Стороны).

1.3. Условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в Договоре, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными.

1.4. Если условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в Договоре, улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, в этом случае действуют те условия, которые являются наиболее благоприятными для работников.

1.5. Работодатель в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе настоящим Договором.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основании взаимной договоренности. В случае необходимости внесения дополнений и изменений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, проходят регистрацию в Министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области и являются его неотъемлемой частью.

1.7. В период действия договора, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Обязательства и гарантии, включенные в настоящий Договор, являются минимальными, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников учреждения.

1.10. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договора.

1.11. Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, и действует в течение всего срока.

1.12. В случае реорганизации права и обязанности по Договору переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Договора, но не более срока действия, определенного в Договоре.

II. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, Договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Договора.

2.6. В штатном расписании учреждения (в зависимости от специфики деятельности) предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

2.7. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- обязанности работодателя обеспечить проведение периодического медицинского осмотра спортсмена не реже один раз в год за счет средств работодателя.

2.8. Трудовой договор со спортсменом, не достигшим возраста 18 лет, заключается в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. Режим труда и отдыха.

3.1. Регулировать режим рабочего времени работников учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Установить для работников учреждения:

- нормальную продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю;
- при работе по совместительству до 20 часов в неделю;
- сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Продолжительность рабочего времени тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

3.4. Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (тренерская работа), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

3.5. Устанавливать тренерам ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

3.6. В рабочее время тренера кроме непосредственно тренерской работы включается иная работа тренера: индивидуальная работа со

спортсменами, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями, индивидуальным планом, планом спортивных мероприятий.

3.7. Конкретные должностные обязанности тренера определяются трудовым договором и должностной инструкцией.

3.8. Соотношение тренерской работы и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода определяется с учетом программы спортивной подготовки. Не менее 60% рабочего времени – непосредственно тренерская работа.

3.9. Тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальный план подготовки) – есть тренерская нагрузка. Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, прописывается в трудовом договоре.

3.10. Об изменениях объема тренерской нагрузки, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.11. Привлекать работников к сверхурочной работе и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии и в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.13. Определять ежегодно очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.15. Предоставлять тренерам дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 14 календарных дней, директору и административному составу учреждения в количестве до 4 календарных дней.

3.16. Предоставлять работникам иные отпуска в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

IV. Оплата труда.

4.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников устанавливается настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4.2. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различных видов выплат устанавливаются Положением о новой системе и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования «Город Саратов», утвержденным решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-357 с изменениями, Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, являющегося неотъемлемой частью данного Договора.

4.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежная компенсация) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.4. В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то работнику необходимо производить доплату до минимального размера оплаты труда.

4.5. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основному месту работы, а также по совместительству, производить отдельно.

4.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, договора гражданско-правового характера.

4.7. Тарификацию труда тренеров производить с учетом тренерской

нагрузки. В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов ССМ и ВСМ, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта – прыжки в воду.

4.8. Норма часов непосредственно тренерской работы (24 часа в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного объема тренерской нагрузки в неделю.

4.9. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах.

4.10. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

4.11. Допускается одновременная работа двух и более тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта- прыжки в воду.

4.12. При одновременной работе двух и более тренеров заработная плата рассчитывается по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

4.13. В связи с производственной необходимостью, с письменного согласия работника, допускается проведение тренировочных занятий по программе спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов, не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

4.14. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяется исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

4.15. Производить изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы на основании предоставления документов, подтверждающих соответствующие изменения:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на

повышение размера заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, но не более чем за 3 года в пределах исковой давности;

4.16. При получении работником права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производить выплату заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

4.17. Заработную плату работникам Учреждения выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

4.18. При прекращении трудового договора выплата расчета, причитающегося работнику, производится в день увольнения.

V. Повышение квалификации и профессиональная подготовка (переподготовка).

5.1. При необходимости, а также при наличии финансовых средств работники учреждения направляются на соответствующую подготовку (переподготовку) в определенные сроки, в соответствии с утвержденным планом профессиональной подготовки (переподготовки) на основании приказа руководителя.

5.2. По окончании обучения работник обязан предоставить работодателю копию свидетельства, сертификата, диплома и др., полученные по окончании обучения, в случае обучения за счет учреждения – договор, счет-фактуру, акт выполненных работ.

5.3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации, профессиональную подготовку (переподготовку) за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

5.4. Если работник направляется на курсы повышения квалификации, профессиональную подготовку (переподготовку) в другую местность, работодатель обязан оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных статьей 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в соответствии со статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанные гарантии могут предоставляться как работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, так и направляемые на обучение работодателем.

VI. Охрана труда.

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда берет на себя работодатель.

6.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании аттестации рабочих мест по условиям труда либо специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Работодатель берет на себя обязательство не реже двух раз в год информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

6.4. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5. Стороны исходят из того, что организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональными заболеваниями либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

6.6. Работодатель обязан проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и инженерно-технических работников предприятия в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам труда, в том числе обеспечить:

- применение сертифицированных средств индивидуальной защиты и коллективной защиты работников; нормы выдачи сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты устанавливаются приказом директора учреждения;
- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке

обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсаций и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц уполномоченных на проведение контроля соблюдения условий охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, прямо предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.9. Работодатель обязан предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск, установленный по Перечню профессий и должностей;
- установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях гибели работника, получения работником инвалидности, утраты работником

трудоспособности, не позволяющей ему выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы; размер пособия определяется директором учреждения;

- своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечить условия труда молодежи, в том числе, исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.10. Совместно с уполномоченными работниками учреждения работодатель обязан организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.11. Работодатель обязан не реже одного раза в год рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.12. Работодатель обязан обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезакрываемых) с работниками учреждения.

6.13. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Трудовые гарантии, льготы, компенсации.

7.1. Работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в связи:

- с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств);
- с лечением тяжелого заболевания и приобретением дорогостоящих лекарств;
- со смертью родственников – мужа, жены, детей, родителей;
- с тяжелым материальным положением многодетным и малообеспеченным семьям работников;
- с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд (50-летие, 60-летие, 70-летие и т.д.);
- с выходом на пенсию;
- с рождением ребенка.

7.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов.

7.3. Работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка в связи:

- со смертью члена семьи (отец, мать, муж, жена, дети) – на три рабочих дня;
- с собственным бракосочетанием и бракосочетанием детей – на два рабочих дня;
- с юбилейной датой – на один рабочий день;
- с рождением ребенка – на один рабочий день.

7.4. При наличии финансовой возможности работодатель вправе оказывать иную материальную помощь.

7.5. Предоставлять по заявлению одного из родителей (усыновителей, опекунов, попечителей) детей, обучающихся в начальных классах общеобразовательных учебных заведений, один день отпуска в День знаний без сохранения заработной платы.

7.6. Оказывать одному из родителей, являющихся работниками Учреждения, материальную помощь при рождении ребёнка в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных в Российской Федерации на день рождения данного ребенка. При рождении двух и более детей эту выплату производить на каждого ребенка.

7.7. Выплачивать ежемесячное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет. При наличии двух и более детей в возрасте до 3-х лет – пособие выплачивается на каждого ребёнка.

7.8. Гарантии высвобождаемым работникам:

7.8.1. Регулировать численность работников преимущественно в рамках следующих мероприятий внутреннего характера:

- естественный отток кадров и временное ограничение приема;
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- применение, в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;
- использование возможностей внутреннего перемещения работников.

7.8.2. Информировать в соответствующие сроки работников о сокращении численности и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.8.3. Не допускать при сокращении численности увольнения двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности учреждения.

7.8.4. Обеспечивать предоставление в полном объеме государственных гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации для работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности, ликвидацией или реорганизацией учреждения.

VIII. Заключительные положения.

8.1. Настоящий Договор может быть продлен, изменен или дополнен,

только по взаимной договоренности сторон. Изменения, внесенные в Договор, оформляются дополнительным соглашением к нему, которое является неотъемлемой частью Договора.

8.2. Возникшие в учреждении и его структурных подразделениях коллективные трудовые споры по выполнению условий Договора разрешаются на основе переговоров, а в случае не достижения согласия - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Директор
МКУ «СШОР № 11»
Сергеева О. К. Сергеева



Представитель трудового
коллектива МКУ «СШОР № 11»
тренер

Мордвичева - О. В. Мордвичева

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 0089A42E419DCA4950B79449001317AB66
Владелец: Сергеева Ольга Константиновна
Действителен: с 12.04.2023 до 05.07.2024

«12» 04 2022 г.

Реальность/ас - КД
от 28.04.22
И.В. Андреева

