

Коллективный договор

**смоленского областного государственного
бюджетного учреждения
«Спортивная школа по хоккею с шайбой»**

на 2021 г. – 2024 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Спортивная школа по хоккею с шайбой» (далее – СОГБУ «СШ по хоккею с шайбой», Учреждение).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), ФЗ от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Настоящий коллективный договор в соответствии с положениями ТК РФ и другими нормативными актами, регулирующими коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице уполномоченного, представляющего интересы работников Учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. (ст. 37,44 ТК РФ).

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня подписания.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение уполномоченного представителя (в соответствии со статьей 372 ТК РФ):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения работников коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Трудовой договор

2.1. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. 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.

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

2.6. По инициативе работодателя допускается изменения в ранее определенные сторонами условия трудового договора, которые не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), за исключением изменения трудовой функции работника.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

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

2.8. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров:

2.8.1. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 ТК РФ.

2.8.2. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

2.8.3. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, помимо обязанностей, указанных в пункте 2.8.2., рекомендуется предусмотреть следующие обязанности тренера:

- 1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;
- 2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;
- 3) необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

8) соблюдение норм принятых локальных нормативных актов Учреждения (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

2.8.4. Тренерам предоставляются следующие социальные гарантии:

1) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения;

2) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.8.5. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

2.8.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников СОГБУ «Спортивная школа по хоккею с шайбой», должностной инструкцией по принимаемой должности, правилами пожарной безопасности, инструкцией по охране труда.

3. Тренировочная нагрузка

3.1. Тренировочная нагрузка на текущий год спортивной подготовки тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо

основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается в декабре месяце и возобновляется в январе месяце следующего года.

Работодатель должен ознакомить работников в декабре месяце текущего года с их тренировочной нагрузкой на следующий год в письменном виде.

3.2. При установлении тренерам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, тренировочной нагрузки на новый год спортивной подготовки, как правило, сохраняется преемственность перехода групп.

3.3. Тренировочная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также работникам других Учреждений предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4. Тренировочная нагрузка тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

3.5. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренерам в течение текущего года спортивной подготовки по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение текущего года спортивной подготовки);

- восстановления на работе тренера ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «а» случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, при наличии финансирования.

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст. 187 ТК РФ).

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального 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.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободные от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставлении 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 учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием тренировочных занятий, годовым графиком спортивной подготовки, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом Учреждения и не может превышать норму рабочего времени, установленную ТК РФ - 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

6.1.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя или суммированный учет рабочего времени, согласно занимаемой должности.

Минимальная допустимая продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет не менее 30 минут.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4-х часов (ст. 108 ТК РФ).

6.1.3. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю и 16 часов ненормируемая часть в неделю.

6.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14

лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.5. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по соглашению сторон с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.1.7. Каждому работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.122,123 ТК РФ).

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

6.1.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании его письменного заявления, с согласия работодателя, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Учреждения по заявлению в следующих случаях (ст.116 ч.2 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей) – 3 дня;
- для провода детей в армию – 3 дня;
- похороны близких родственников – 5дней.

6.2.2. Установить ненормированный рабочий день работникам следующих должностей: директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, начальникам отделов, руководителям структурных подразделений.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7

календарных дней, а директору Учреждения – согласно заключенного трудового договора с Главным управлением спорта Смоленской области.

6.2.3. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.4. Работникам, условия труда на рабочем месте которых отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда, согласно проведенной в Учреждение оценке рабочих мест, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

6.2.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенной категории работников, по основаниям предусмотренным ст. 128 ТК РФ.

6.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск по желанию работника может быть присоединен к очередному отпуску.

6.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ, Законом Смоленской области от 30.10.2009 № 100-з «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (принят Смоленской областной Думой 29.10.2009), постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 09.08.2018 № 522 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» и утвержденного руководителем Учреждения Положения об оплате труда работников смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа по хоккею с шайбой» (далее – Положение об оплате труда работников).

7.2. Заработная плата выплачивается не менее двух раз в месяц путем перечисления на банковскую карту работника в рамках «зарплатного

проекта»: 20 числа – заработная плата за первую половину месяца, 5 числа – за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников.

7.3.1. В Учреждении предусмотрены выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, согласно разработанного и утвержденного Положения об оплате труда работников.

7.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

7.5. При наличии экономии фонда оплаты труда, работнику может быть произведена выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи может производиться несколько раз в календарном году. Сумма материальной помощи размерами не ограничивается.

7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения. Ответственность за правильный расчет заработной платы несет главный бухгалтер Учреждения.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения уполномоченного представителя коллектива.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда и правилами пожарной безопасности.

Систематически организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

Систематически организовывать повторный инструктаж по пожарной безопасности с работниками Учреждения.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа по пожарной безопасности и других материалов за счет Учреждения.

8.1.5. 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.

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения 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).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.8. 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.

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

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

8.1.11. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

8.1.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

9.1.2. Стороны рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

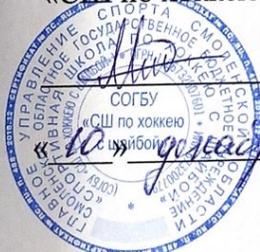
9.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

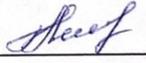
9.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

10. Подписи сторон

Представитель работодателя:
Директор СОГБУ
«СШ по хоккею с шайбой»


С.И. Михнин

«10» декабря 20 21

Представительный орган работников:
Начальник хозяйственного отдела


П.С. Винокурова
«10» декабря 20 21

ДЕПАРТАМЕНТ СНОБ. ОБЛ.
ПО СОЦ. ЗАЩИТЕ
И ТРУДОВЫМ СПОРАМ
В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
13.12.21 г.
1/24
ВЕД. СПЕЦ. КАСЬЯНОВ Д.А.