

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждений
комбинированного вида детского сада №22 «Земляничка»

на 2012 – 2015 г.г.

от работодателя
заведующая МБДОУ № 22 «Земляничка»



Е.В. Курс
(Ф.И.О.)




от работников
председатель профсоюзного комитета



Е.П. Криволевич
(Ф.И.О.)

Администрация Мытицкого
Муниципального района
Регист-я коллективного д-ра
№ 26 2012 «03» Мая

 - Н.Д. Бурков -

Адрес: Московская область, г. Мытищи, ул. Силикатная 39, корп. В.

1. Общее положение.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении комбинированного вида детский сад № 22 «Земляничка» (далее МБДОУ № 22).
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение). Учреждение устанавливает дополнительные социально-экономические, профессиональные, правовые гарантии, льготы для работников, а так же создание условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета МБДОУ № 22 «Земляничка» Криволевич Евгении Петровны;
 - работодатель в лице его представителя – заведующей МБДОУ № 22 Курс Елены Викторовны.
- 1.4. Работники, не являющимися членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединений, разделений, выделений, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реализации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

2. Предмет договора.

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, или на определенный срок, указанный в договоре, но не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами.

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующих работ:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы,
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона),
- срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств,
- работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника,
- с лицами, работающими по совместительству,
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера,
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с **Работником** учреждения, предусматриваются условия об испытании, об обязанности **Работника** отработать после обучения не менее трех лет, если обучение производилось за счет средств **Работодателя**.

3.4. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих трудовой стаж в отрасли не менее пяти лет и действующую квалификационную категорию для педагогических работников.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров в связи с чем, **Работодатель** не вправе требовать от **Работников** выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4. Обеспечение занятости.

4.1. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием **Профкома** учреждения.

4.2. **Работодатель** обязуется заблаговременно не позднее, чем за 3 месяца, представлять в **Профком** проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости населения представляется не менее чем за 3 месяца.

Стороны пришли к соглашению, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10% работников в течение 30 календарных дней.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 и 180 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штатов имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери, имеющие детей до 16 летнего возраста.

4.4. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние лица не могут быть уволены по инициативе **Работодателя**, кроме случаев ликвидации организации.

4.5. За **Работниками**, потерявшими рабочее место в связи с сокращением штатов или ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы (в том числе и по коммунальным услугам).

4.6. В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации учреждения и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности (специальности), увеличивается до 3-х месяцев продолжительность выплаты денежной компенсации в размере среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своем иждивении 2 и более детей в возрасте от 3-х до 16 лет,
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка в возрасте до 16 лет,
- беременным женщинам,

4.7. **Работодатель** обязуется содействовать **Работнику**, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

4.8. **Работники**, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и закрытие штатных вакансий.

4.9. **Работодатель** ставит в известность **Профком** о своем решении расторгнуть трудовой договор с **Работником** до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня до предполагаемого увольнения.

5. Рабочее время.

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю ст.91 ТК РФ, кроме следующих категорий работников, имеющих право на сокращенное рабочее время:

- женщины, заключившие трудовой договор с учреждением, расположенным в сельской местности: педагоги – 36 часов в неделю на ставку заработной платы,

- учителя-логопеды, воспитатели логопедических групп – 20 часов в неделю, на ставку заработной платы,

- музыкальные руководители – 24 часа в неделю на ставку заработной платы,

- остальные категории работников – женщины – 36 часов в неделю.

5.2. В учреждении используются следующие режимы работы:

- В отношении административно-управленческого персонала - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

- В отношении педагогического персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

- В отношении обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3. Время начала работы в учреждении – 7.00. Время окончания – 19.00.

5.4. Для следующих категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день:

- Заведующий учреждением.

- Заместитель заведующего по АХР.

6. Время отдыха.

6.1. Выходными днями в учреждении являются: суббота и воскресенье.

6.2. Выходными днями являются также официально установленные праздничные дни.

6.3. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни работников учреждения допускается только в случаях предусмотренных законодательством, с их письменного согласия.

6.4. Перерыв на обед в учреждении устанавливается:

- для педагогического коллектива с 12.30 до 13.00

- для обслуживающего персонала с 14.00 до 15.00

6.5. **Работникам** учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

6.5.1. Педагогический персонал:

- воспитатели – 42 календарных дней,
- воспитатели логопедических групп – 56 календарных дней,
- учителя-логопеды – 56 календарных дней,
- остальные категории педагогов – 42 календарных дней,
- обслуживающий персонал – 28 календарных дней.

6.6. **Работникам** учреждения, принятым на работу по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы.

6.7. **Работникам** с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск из фонда экономии заработной платы, продолжительностью 3 календарных дней при наличии финансовых средств.

6.8. Поварам за работу в горячем цехе устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 рабочих дней.

6.9. **Председателям первичных профсоюзных организаций** за общественную работу предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из фонда экономии заработной платы, продолжительностью 6 календарных дней при наличии финансовых средств.

6.10. Все дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска и суммируются с основным отпуском независимо от его продолжительности.

6.11. Ежегодно, до 15 декабря года, предшествующего отчетному **Работодатель** утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий работников на пользование отпуском в удобное для них время, а также на пользование всех категорий работников не реже одного раза в два года отпуском в летнее время.

График ежегодных отпусков согласовывается с **Профкомом** и доводится до сведения всех работников путем вывешивания на доске объявлений.

6.12. **Работникам** предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка (мужу) – 2 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня,
- для проводов детей в армию – 1 день,
- бракосочетание работника – 3 дня,
- бракосочетание детей работника – 2 дня,
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

6.13. Помимо случаев, предусмотренных ст.128 ТК РФ, по договоренности между **Работником и Работодателем** могут предоставляться краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 10 рабочих дней в течение календарного года.

6.14. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности.

6.15.Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия **Работника** в случаях, предусмотренных законодательством. **Работодатель** имеет право по просьбе **Работника** часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

7. Оплата труда.

7.1. В учреждении применяется отраслевая система оплаты труда, принятая «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Мытищинского муниципального района Московской области» и утвержденная Постановлением Главы Мытищинского муниципального района от 14.08.2008г. № 2065.

7.2. Повышение ставок (окладов) предусмотрено:

7.2.1. Специалистам образовательных учреждений, работающих на селе на 25 процентов.

7.2.2. Работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для детей с тяжелыми нарушениями речи, с задержкой психического развития на 15-20 процентов.

7.2.3. Работникам, имеющим ученые степени кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности на 10% выше.

7.2.4. Руководителям и специалистам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный» или «Заслуженный» при соответствии профилю учреждения, педагогической деятельности – на 10% выше.

7.2.5. Работникам за работу в ночное время – в размере 20 процентов.

7.2.6. Работникам за работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) – в размере до 12 процентов.

7.2.7. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в размере оплаты фактически выполняемой совмещаемой работы, но не выше суммы, предусмотренной на оплату труда по данной вакантной должности.

7.2.8. Работникам за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника – в размере, устанавливаемом приказом по учреждению, исходя из разницы в окладах или фактической стоимости выполненных работ.

7.2.9. Оплата труда педагогических работников при подмене воспитателей производится как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени заменяющего работника.

7.3. В учреждении выплачиваются ежемесячные выплаты из стимулирующего и компенсационного фонда за:

- высокую результативность работы,
- за напряженный, интенсивный труд,
- за внедрение инноваций в работу с детьми,
- за снижение заболеваемости, охрану жизни и здоровья детей,
- за выполнение общественной, в том числе профсоюзной работы.

7.4. Выплата единовременного вознаграждения по итогам работы за год в размере до 100 процентов от ставки (оклада), производится согласно «Положения о порядке выплаты единовременного вознаграждения по итогам работы за год», принимаемом **Работодателем** по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы,

- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа,

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения,

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома,

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

7.6. При наступлении у **Работника** права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном отпуске или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.7. Оплата труда лауреатов конкурса Воспитатель года, проводимого на уровне РФ, субъекта РФ, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

7.8. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов Воспитатель года производится в соответствии с первой категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

7.9. Заработная плата в учреждении выплачивается наличными денежными средствами ежемесячно в следующие сроки:

- за первую половину месяца до 23 числа текущего месяца в виде аванса в размере 40 процентов от оклада.

- за вторую половину месяца до 13 числа следующего месяца с зачетом суммы выданного за первую половину месяца аванса.

7.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат по вине **Работодателя**, работнику причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня, после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. Ст. 236 ТК РФ.

7.11. При простое не по вине **Работника** оплата труда производится в размере среднего месячного оклада, при условии уведомления **Работодателя** о вынужденном простое в письменной форме.

7.12. В период вынужденного простоя **Работодатель** имеет право требовать от **Работника** выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и должностными обязанностями.

8. Охрана труда и медицинское страхование.

8.1. **Работодатель** обязуется:

8.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности проведения работ. Для этих целей он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях и условиях работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

8.1.2. Предусматривать в смете расходов целевое выделение средств на обеспечение мероприятий по охране труда в размере 0,7 процента.

8.1.3. Обеспечивать **Работников** специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с «Правилами обеспечения работников специальной обувью, одеждой и другими средствами индивидуальной защиты» и Типовыми отраслевыми нормами.

8.1.4. Разрабатывать и согласовывать с **Профкомом** инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

8.2. В целях сотрудничества по охране труда **Работодателя** и **Работников** в учреждении создается на паритетной основе совместная комиссия по охране труда.

8.3. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. **Работодатель** обязуется:

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда,

- провести аттестацию рабочих мест во всех помещениях учреждения,

- провести обучение и проверку знаний по охране труда сотрудников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда,

- организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения,

- прохождение всех обязательных профилактических обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан,

- обеспечивать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу **Работниками** обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

9. Льготы, гарантии и компенсации.

9.1. **Работодатель** обязуется:

9.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование **Работников** в соответствии с действующим законодательством.

9.1.2. Создать комиссию по социальному страхованию из представителей **Работодателя** и **Профкома** которая рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по государственному социальному страхованию, распределяет путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление **Работников** и членов их семей.

9.1.3. Выплачивать разовую материальную помощь из фонда социального страхования в случаях:

- смерти **Работника** (выплата производится членам семьи **Работника**) в размере 5 тысяч рублей,

- смерти членов семьи **Работника** в размере 5 тысяч рублей,

- **Работникам**, пострадавшим в результате стихийных бедствий и пожара в размере 5 тысяч рублей,

- пострадавшим от несчастных случаев на производстве в размере 5 тысяч рублей.

9.2. Для **Работников** учреждения вводится бесплатное питание.

9.3. Оплата за содержание детей **Работников** в учреждении производится:

- в размере 50 процентов для детей педагогических работников,

- бесплатно для детей остальных категорий работников,

- если оба родителя работают в системе образования или ребенок воспитывается одинокой матерью или отцом – работником системы образования, в размере 25 процентов.

9.4. **Работники** учреждения получают компенсации по коммунальным платежам в размере, установленном законодательством, один раз в квартал.

9.5. Оплата труда педагогического работника, окончившего с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается на один разряд выше предусмотренного требованиями ТКХ.

9.6. Молодым специалистам, приступившим к работе в учреждении, выплачивается пособие в размере 30 процентов от должностного оклада в течение 2-х лет.

9.7. **Работодатель** содействует **Работникам**, совмещающим работу с обучением в вечерних и заочных средних специальных и высших учебных заведениях.

9.8. Аттестация педагогических **Работников**, имеющих отраслевые награды, производится без экспертизы их профессиональной деятельности.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа учреждения и гарантии его деятельности, определяются ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов в учреждении осуществляется в порядке безналичного перечисления.

10.3. Обязательному согласованию с **Профкомом** учреждения подлежат:

- режим работы всех категорий работников,
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат всем работникам учреждения,
- распределение фондов материального стимулирования,
- должностные обязанности работников,
- распределение фонда экономии,
- приказы на проведение сверхурочных работ,
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников,
- график отпусков.

10.4. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Если по истечению указанного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового договора, то действие его продлевается на следующий трехлетний период автоматически.

11.2. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен Работодателем до каждого **Работника** в течение 10 календарных дней после его подписания.

11.4. **Профком** обязуется разъяснять **Работникам** положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно, (до декабря текущего года), отчитываются: о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию **Работодателем** в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня его подписания.

11.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу после его уведомительной регистрации.

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения-
центр развития ребенка - детский сад № 866 «Семицветик».
на 2009 - 2011 год.

От Работодателя:
Заведующий МДОУ № 866
_____ Л.К. Уфимцева

От Работников:
Председатель профсоюзной
организации МДОУ № 866

«___» _____ 2009г.

Морозова Г.В.

«_____» _____ 2009г.
141016 Мытищи-16
ул. Широкая, МДОУ № 866
т. 588 – 48 - 78

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный номер _____ от «___» _____ 2009г.

Руководитель органа по труду _____

