

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ДИРЕКТОР МКУ ДО  
«Чернышковская ДШИ»

Рудько Е. П.  
«28» сентября 2020 ГОДА



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ТРУДОВОГО  
КОЛЛЕКТИВА

Маслова В. П.  
«28» сентября 2020 ГОДА

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2020 – 2023 ГОДЫ

муниципальное казенное учреждение дополнительного образования

Чернышковского муниципального района

«Чернышковская детская школа искусств»



Утвержден общим собранием  
работников МКУ ДО  
«Чернышковская ДШИ»  
«28» сентября 2020 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## **1. Общие положения. Основные права работника и основные обязанности работодателя.**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное казенное учреждение дополнительного образования Чернышковского муниципального района «Чернышковская детская школа искусств» (МКУ ДО «Чернышковская ДШИ») именуемый далее «Работодатель», в лице Директора Рубель Елены Петровны, и работники организации в лице председателя Совета трудового коллектива Масловой Ирины Тимофеевны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Чернышковская ДШИ».

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и служащих.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками и служащими МКУ ДО «Чернышковская ДШИ», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, **установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.**

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в МКУ ДО «Чернышковская ДШИ» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

### **1.6. Основные права работников.**

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы дважды в месяц в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении МКУ ДО «Чернышковская ДШИ»;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **1.7.Основные обязанности работодателя.**

### 1.7.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
  - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
  - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
  - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
  - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
  - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
  - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
  - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
  - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
  - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **2.Трудовой договор, обеспечение занятости , переобучение . Условия высвобождения работников.**

Прием и увольнение Работников регулируются трудовым кодексом РФ, условиями трудового договора (контракта).

2.1.Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора между Работодателем и Работником в письменной форме на срок, предусмотренный ст.58 ТК РФ. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома Работодателя.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, который доводится до работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.2.В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3.Работодатель обязуется создать Работникам здоровые и безопасные условия труда, осуществлять меры по улучшению труда. Работники обязуются качественно, в полном объеме и в установленные сроки выполнять плановые задания, должностные обязанности и служебные поручения, связанные с осуществлением задач стоящими перед МКУ ДО «Чернышковская ДШИ».

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5. Работодатель обязуется не позднее чем в месячный срок рассматривать предложения Совета трудового коллектива, направленные на повышение эффективности работы ГКУ ЦЗН.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ, работник не может быть передан на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7.Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим обучение в образовательных учреждениях и профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и представляет гарантии, установленные трудовым законодательством РФ (ст.173-174 ТК РФ).

## **2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:**

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 60% или более работников в течение 90 календарных дней. Работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ для поиска нового места работы работодатель предоставляет один оплачиваемый день отдыха в неделю для поиска нового места работы.

2.10. Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе Работодателя по всем основаниям производится по согласованию с Советом трудового коллектива.

### **3. Рабочее время.**

При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определяется в соответствии с действующим законодательством российской Федерации, для административно-хозяйственного персонала определяется графиком работы в соответствии со ст.92.ТК.

3.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с письменного согласия, за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников, в соответствии с ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать 120 часов в год и 4 часов в течение 2дней.

Оплата за работу в сверхурочное время производится работниками в соответствии с действующим законодательством.

В Учреждении для административно-хозяйственного персонала применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для преподавательского состава – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни Работодателем, с согласия Работников и по согласованию с Советом трудового коллектива работники могут

привлекаться к выполнению работ (участие в творческих мероприятиях) в случаях, предусмотренных законодательством по письменному распоряжению директора в соответствии с ст.113 ТК РФ.

Компенсация за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

#### **4. Время отдыха**

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье для административно-хозяйственного персонала и воскресенье -для преподавателей ДШИ.

4.2. Продолжительность перерыва на обед в организации регулируется Правилами внутреннего распорядка.

4.3. Для пользователей ПВМ в 10 час. и в 15 час. предоставляется 15 минутный технологический перерыв для отдыха, либо занятия другой работой не связанной с работой на ПВМ.

4.4 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированной виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.5. Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 56 календарных дней, для технического персонала- 28 календарных дней.

Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска включаются и оплачиваются.

По заявлению работника отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодно работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время, но не в ущерб работе учреждения, имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Ежегодный отпуск преподавателям ДШИ в основном предоставляется в летнее время.

4.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- а) с бракосочетанием самого работника – 3 дня;
- б) свадьбой детей – 1 день
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- г) при рождении ребенка – 3 дня.
- д) в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- е) для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

4.9. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, согласно ст. 262 ТК РФ.

4.10. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет,, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней ( ст.263 ТК РФ).

4.11. Не допускать привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, направление в командировки беременных женщин ( ст.259 ТК РФ).

#### **Обязательства Совета трудового коллектива**

4.12. Совет обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, в том числе: режима труда, графика отпусков, по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, гарантий и компенсаций и по другим социально-трудовым вопросам.

4.13. Совет обязуется организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников и членов их семей.

4.14. Совет обязуется осуществлять контроль за расходованием средств, определенных коллективным договором, на социальные гарантии и информировать об этом коллектив.

#### **5. Оплата труда.**

5.1. В организации устанавливается система оплаты труда в соответствии со штатным расписанием и нормативными актами.

5.2. Выплату заработной платы производить согласно поданных табелей 2 раза в месяц:

- аванс -27 числа каждого месяца;
- окончательный расчет за месяц -12 числа следующего месяца.

При уходе в отпуск выплаты производятся за три дня до начала отпуска.

5.3. На работников, предупрежденных о сокращении их должностей, до момента увольнения, распространяются все виды условий и льгот по оплате труда.

#### **6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

содержание и эксплуатацию производственных, вспомогательных, санитарно-бытовых помещений в соответствии с требованиями правил и норм по охране труда, санитарно-гигиеническими правилами;

обеспечить своевременную выдачу Работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажах по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований охраны труда;

организовать постоянно действующую комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива на паритетной основе. Совместно с Советом, комиссией по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в МКУ ДО «Чернышковская ДШИ» и выполнением соглашения по охране труда;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

возмещать ущерб, причиненный здоровью Работников при исполнении трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 №125-ФЗ.

Расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями ст.229 ТК и постановления Министерства труда и социального развития от 24 октября 2002г №73 « Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкций по охране труда для работников.

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культуры и спортом по месту работы.

### **6.3.Работники обязаны:**

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачиваются работодателем в соответствии с законодательством РФ, как время простоя не по вине работника.

В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых

обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.**

7.1. Работодатель возмещает ущерб, причиненный здоровью Работников при исполнении трудовых обязанностей, в соответствии нормами гражданского и трудового законодательства, а также требованиями Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 №125-ФЗ.

## **8. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам.**

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8.2. Работодатель может выплачивать работникам в пределах имеющегося фонда оплаты труда материальную помощь:

- в связи со свадьбой;
- рождением ребенка;
- смертью близких родственников (родителей и детей работника, супруга);
- стихийные бедствия и иные непредвиденные обстоятельства;
- лечение, приобретение медикаментов;
- санаторно-курортное лечение (путевка, курсовка)

8.3. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника семье умершего выплачивается материальная помощь в размере среднемесячного заработка, или лицу, фактически оплатившему погребение умершего, при предоставлении документов, подтверждающих оплату им ритуальных услуг.

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении

этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и оформляются в виде дополнительных соглашений.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных 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. При этом в случае выполнения работодателем обязательств по коллективному договору, работники обязуются не прибегать к решению коллективного трудового спора путем организации проведения забастовок.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

9.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.9. Если условия деятельности организации ухудшаются или организации грозит реорганизация или ликвидация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

По поручению собрания трудового коллектива Коллективный Договор подписали:

**От работодателя** директор МКУ ДО ЧДШИ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
**От работников** представитель Совета трудового коллектива \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575777

Владелец Рубель Елена Петровна

Действителен с 31.08.2021 по 31.08.2022