

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между администрацией и работниками МБОУ ДО «Центр  
дополнительного образования детей им. В. Волошиной»  
на период с 16 октября 2018 года по 16 октября 2021 года

Представитель работодателя:

*Шалева* Е.А. Шалева  
(подпись)

Представитель работников:

*Короткова* С.А. Короткова  
(подпись)

Директор

*Чередова*  
(подпись)



Председатель первичной

профсоюзной организации

*Мастеренко* Н.Б. Мастеренко  
(подпись)



« 16 » октября 2018 г.

« 16 » октября 2018 г.

Принят на Собрании  
трудового коллектива  
Учреждения  
протокол № 2  
от « 09 » октября 2018 г.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Центра дополнительного образования детей им. В. Волошиной (далее ЦДОД им. В. Волошиной) с одной стороны, и администрацией ЦДОД им. В. Волошиной с другой стороны, с целью обеспечения трудовых и социально-экономических прав работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «Об образовании», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на 2012– 2015 г. Работники ЦДОД им. В. Волошиной доверяют и поручают профсоюзному комитету ЦДОД им. В. Волошиной представлять их интересы в переговорах, заключение коллективного договора и контроль за ходом его выполнения.

1.2. Положения коллективного договора распространяются на всех работников ЦДОД им. В. Волошиной и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.3. Заключенный Договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками учреждения. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работниками и учреждением регламентируются заключенным письменно трудовым договором. Для работников, принятых в учреждение ранее, заключение трудового договора, не обязательно. С вновь поступающими в учреждение на работу трудовой договор заключается. Приказ о приеме на работу объявляется работникам под расписку.

1.4. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора (далее КД) и утверждаются в качестве приложения к КД решением общего собрания трудового коллектива.

1.5. За неисполнение, ненадлежащее исполнение условий настоящего Договора, Устава учреждения, других локальных актов, регламентирующих деятельность ЦДОД им. В. Волошиной к работникам учреждения применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям. (см. Приложение к КД «Правила внутреннего трудового распорядка»)

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного поступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

1.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись, то составляется настоящий акт.

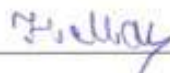
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

1.7. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия КД.

1.8. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Социально – трудовые отношения в ЦДОД им. В. Волошиной регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными



Н.Б. Мастеренко

нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премирование) – ст. 135 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;
- штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;
- должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
- расписание занятий в соответствии с настоящим коллективным договором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст. 81 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. ст. 101, 119 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим Договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

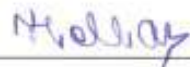
1.11. Правовыми актами, регулируемыми социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;
- соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;
- другие соглашения – ст. ст. 45, 46, 100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему Договору.

1.12. В настоящем Договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным Департаменту, Отраслевого соглашения между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010-2013гг.

1.13. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников Учреждения.



Н.Б. Мастеренко

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

### АДМИНИСТРАЦИЯ:

2.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Не допускается произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

2.2. Обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывается преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

2.3. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников;

2.4. Проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в том числе в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования за счёт средств работодателя;

2.5. Ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (см. Приложение к КД «План повышения квалификации педагогов в КРИПК и ПРО»);

2.6. Создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.


2.7. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий, подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров

2.8. Осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.9. Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

2.10. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Включает в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета.

2.11. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, по



- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

2.26. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

2.27. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.28. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия и среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в учреждении пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений по прежнему месту работы.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

2.29. Обеспечивают контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба.

2.30. Осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

### 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ

#### АДМИНИСТРАЦИЯ:

3.1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

3.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации –



Н.Б. Мастеренко

различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

– обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

3.3. В силу ст. 144 ТК РФ, постановлениями администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово» и от 14.04.2011 № 45 (ред. от 01.11.2012) «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» система оплаты труда в учреждении подведомственном Департаменту образования и науки Кемеровской области устанавливается положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Кемеровской области, а в муниципальных учреждениях также и в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления».

3.4. области от 16.12.2010г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановления Коллегии Администрации Кемеровской области» от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» система оплаты труда в учреждении подведомственном Департаменту образования и науки Кемеровской области устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области, а в муниципальных учреждениях также и в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления.

3.5. Анализирует качественный состав работников. Своевременно составляет тарификацию в соответствии с образованием, педагогическим стажем и квалификацией работников, согласовывает тарификацию с профкомом.

3.6. Обеспечивает правильность и своевременность начисления установленных стимулирующей части фонда оплаты труда и централизованного фонда стимулирования руководителей учреждения.

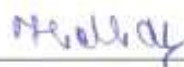
3.7. Устанавливает по согласованию с профкомом доплаты за неблагоприятные условия труда (см. Приложение к КД «Положение об оплате труда»)

3.8. Устанавливает заработную плату работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с новой системой оплаты труда, которая не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

На основании п.п. 3.2.6. п. 3 отраслевого соглашения между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки России от 09.03.2010 г. выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца, до 30 числа текущего месяца и до 15 числа следующего месяца.

3.9. Месячная заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации (при условии отработки за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).

3.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной» в соответствии с Положением об оплате труда устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной



Н.Б. Мастеренко

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.11. Устанавливает оплату труда за работу в ночное время в размере 35 % от ставки заработной платы.

3.12. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с Приложением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования» (см. Приложение к КД «Положение об оплате труда»)

#### ПРОФКОМ:

3.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.

3.14. Осуществляет контроль за ведением трудовых книжек сотрудников, за правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

#### СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

3.15. Представляют кадровых работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами (см. Приложение к КД «Положение об оплате труда»)

### 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

#### АДМИНИСТРАЦИЯ:

4.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетных семьях, одиноких пенсионерах и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

4.2. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

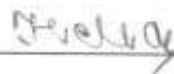
4.3. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

4.4. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

4.5. Своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

4.6. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- при вступлении в брак - 3 дня,
- в случае смерти члена семьи - 3 дня,
- по уважительным причинам по согласованию с профкомом,
- в случае переезда на новое место жительства - 2 дня.



Н.Б. Мастеренко

4.7. Предоставляет дополнительный день отдыха в первый день каждого учебного года женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1 – 4-е классы) на условиях, согласованных с профкомом.

4.8. Предоставляет возможность использования очередного отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

4.9. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время за активную общественную работу председателю профкома - 5 дней.

4.10. Предоставляет возможность дополнительного времени отдыха в соответствии с п.п. 5.1,7.6 Отраслевого соглашения работающим женщинам:

- имеющим 2-х или более детей в возрасте до 16 лет один раз в месяц дополнительно 1 день отдыха с сохранением заработной платы;

- имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращенную на 1 час рабочую неделю с сохранением среднего заработка.

#### ПРОФКОМ:

4.11. Оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета (см. Приложение к КД «Положение о порядке оказания материальной помощи в первичной организации Профсоюза работников МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»).

4.12. Совместно с ТПО обеспечивает детей сотрудников новогодними подарками (с рождения и до выпуска из ОУ).

4.13. Организует работу по обеспечению летнего отдыха детей сотрудников.

4.14. Осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

#### СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

4.15. Ходатайствуют перед УО о предоставлении койка-место молодым специалистам и улучшении жилищно-бытовых условий сотрудников ЦДОД им. В.Волошиной.

4.16. Осуществляют контроль за расходованием средств социального страхования.

4.17. Проводят совместно культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам: Дню учителя, Новому году, 8 Марта, Дню защитника Отечества.

### 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

#### АДМИНИСТРАЦИЯ:

В целях создания здоровых и безопасных условий труда (см. Приложение к КД «План мероприятий по улучшению условий труда».

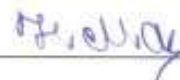
обеспечивает:

5.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования;

5.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

5.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в условиях, связанных с загрязнением;



Н.Б. Мастеренко



ПРОФКОМ:

6.5. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесенных работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией учреждения.

6.6. Информировать администрацию о решениях профкома, касающихся ее деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.

6.7. Информировать администрацию и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами.

6.8. Своевременно и оперативно доводит до сведения администрации и коллектива ЦДОД им. В.Волошиной информацию, о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

6.9. Взаимно обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в КД, но представляющих взаимный интерес.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего коллективного договора.

7.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

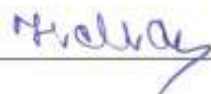
7.3. Подведение предварительных итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится два раза в год (февраль, август).

7.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с директором ЦДОД им. В. Волошиной.

7.5. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается: со стороны администрации на директора ЦДОД им. В. Волошиной, со стороны профсоюза на председателя первичной профсоюзной организации ЦДОД им. В. Волошиной.

7.6. Стороны пришли к соглашению, что договор состоит из следующих приложений, составляющих единый документ:

- текст Договора;
- Положение об оплате труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками спецодежды, специальной обуви и других средств защиты;
- План повышения квалификации педагогов в КРИПК и ПРО;
- Положение о порядке оказания материальной помощи в первичной организации Профсоюза работников МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- План мероприятий по улучшению условий труда;



Н.Б. Мастеренко

- Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру;

7.7. Стороны договорились, что их обязательства, содержащиеся в настоящем Договоре, Уставе МБОУ ДО «ЦДОД им. В.Волошиной» и других локальных актах, регламентирующих деятельность МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной», подлежат обязательному исполнению.



Н.Б. Мастеренко