

Председатель:
первичной профсоюзной
организации
АНО СОГ «Луч надежды»

Ильина К.Г.Ильина



Директор:
АНО СОГ «Луч надежды»

И.Н. Новикова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации
социального обслуживания граждан
«Луч надежды»
п.Чамзинка Чамзинского
муниципального района
Республики Мордовия
на 2023-2026 годы

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
«03» апреля 2023 г.
Протокол № 2 от 03.04.2023 г.

Коллективный договор
зарегистрирован

Ильина К.Г.Ильина
Администрация
«7» апреля 2023 г.
Рег. № кнво/2

Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально – трудовые отношения работников и работодателя Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды».

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» (далее по тексту «работники» в лице их представителя – профсоюзного комитета Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» (далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации профсоюза;

- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации, представителя нанимателя далее по тексту «Работодатель».

1.2. Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст. 35 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);

- Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- Федеральных законов от 12.01.1996 № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996 г. № 122-3 Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту РМ).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон (ст.40 ТК).

1.4. Предметом настоящего КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, положение работников, их социально-бытовое обслуживание, гарантии, льготы, конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые им работодателем, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, определенным сторонами, нормы и положения о социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией Профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2007-2009 годы, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных

правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст. 41 ТК)

1.5. Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников организации и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды», ведущего переговоры от их имени,

защитающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении,

выполнении и изменении КД.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимым для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам урегулирования.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания («01» апреля 2023 г., и действует по «01» апреля 2027 г.).

1.8. Все положения настоящего договора разработаны и учитывают положения действующего законодательства, нормативных актов и соглашений. В случае изменения законодательных норм, хозяйственного и финансового состояния организации, Стороны обязуются: по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протоколно, через совместную комиссию, после переговоров или на собраниях трудового коллектива, по желанию любой из сторон. Положения настоящего КД распространяются на всех работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и обязательны для выполнения работником, профсоюзом и работниками.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а так же вновь поступающих работников при приеме на работу, а так же информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11. Настоящий КД сохраняет действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;

- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечения занятости

2.1. Трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды».

2.2 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок временно отсутствующего работника. 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 случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с Уставом, правилами внутреннего распорядка коллектива, с условиями оплаты труда, порученной работы, разъяснить его права и обязанности;

- инструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда.

2.4 Увольнение работника организации может иметь только на основании соответствующих статей Устава и ТК РФ.

2.4.1. При увольнении организация обязана выдать Работнику трудовую книжку с внесенным в нее записи об увольнении.

2.5 Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, соблюдать нормы трудового законодательства. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работ не оговоренных в трудовом договоре. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается лишь в тех случаях предусмотренных законодательством. Расторжение трудового договора с Работником членом профсоюза, по инициативе Работодателя, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.6 Работники обязуются работать честно, и добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей своевременно, точно и качественно выполнять установленные задания, соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на рабочее время, своевременно и точно исполнять приказы директора.

Работники обязуются соблюдать трудовую дисциплину, рационально использовать все рабочее время, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе.

Работники обязуются соблюдать требования и инструкции по охране труда, техники безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии, гигиене труда, содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте, бережно относиться к имуществу данного учреждения и вверенной им компьютерной технике, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, беречь и укреплять государственную собственность, бережно относиться к предметам длительного пользования, мебели, материальным ценностям, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работника. Экономно и рационально расходовать сырье, материалы, электроэнергию.

2.7. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях указанных в трудовом законодательстве.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

работников согласованный график ежегодных отпусков.

обязуется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года довести до работодателя с учетом графика отпусков и мнения профсоюзной организации. Работодатель

3.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с законодательством Российской Федерации.

3.7. Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом продолжительность таких работ должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

3.6. В исключительных случаях и по согласованию с Профсоюзом, работниками могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ

времени выполнения ими служебных заданий осуществляется директором организации. 3.5. Учет времени прихода работника на работу и ухода с работы, а так же у

рабочее время, продолжительностью 1 час – с 13:00 до 14:00. 3.4. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, не включаемый

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

суббота, воскресенье; время начала и окончания работы с 8:30 до 17:30 часов. неделя с двумя выходными днями. Рабочие дни: понедельник – пятница, выходные дни

обслуживания граждан «Личная надежда» работодателем установлена пятидневная рабочая смена. 3.2. Для работников автономной некоммерческой организации социальная

трудового распорядка, утвержденными приказом директора. 3.1. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

выборного профсоюзного органа.

2.10. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудоустройство работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и

коллективным договором. Республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам

работников по сравнению с нормами, установленными законодательством 2.9 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение

(должность). ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранилось место работы

работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, и Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний

продолжения работы. заключенного трудового договора, если это нарушение исключает возможность

- нарушения установленных ТК РФ или иных федеральных законов при - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

сторонами условий трудового договора; -отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных

либо ее организацией; имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) организации

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника;

3.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.11. Предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

3.12. Предоставляется работникам членам профсоюза, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного и личного характера, имеют право по письменному заявлению на получение дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- свой день рождения - 1 день

- по случаю бракосочетания (в том числе близких родственников) сын, дочь - 3 дня
- по случаю бракосочетания близких родственников (брат, сестра) - 1 день

- для участия в похоронах близких родственников - 3 дня

- для участия в похоронах родственников, друзей - 1 день

- проведение поминальных дней близких родственников (9 и 40 дней) - 1 день

- родителям, направляющим детей школьников в первый класс 1 сентября - 1 день

- родителям, детей учащимся в 4-ом, 9-ом, и 11-ом классах, последний школьный звонок - 1 день

- серьезная авария в квартире - 1 день

3.13. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению разрешено предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году.

3.14. Пропутом считается неявка или отсутствие на работе более четырех часов подряд без уважительной причины в течение рабочего дня.

3.15. Дисциплинарное взыскание применяется директором организации согласно представленной докладной.

3.16. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарное взыскание.

Раздел 4. Оплата труда

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.3. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц путем перечисления на банковскую карту работника. Выплата аванса осуществляется 25 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется 10 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производятся накануне этого дня.

4.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

4.2. Оплата труда Работников организации состоит из:

- выплат стимулирующего характера;
- Заработная плата работников организации определяется размерами не

4.3. За добросовестное и своевременное исполнение работниками трудовых обязанностей к ним применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии (в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников, действующим у Работодателя);
- награждение ценным подарком;
- Награждение Почетной грамотой.

4.4. Юбилеям (50,55,60,65 лет) производить единоразовную выплату в фиксированной сумме 3000 рублей.

4.5. Работникам организации, занятым в сфере предоставления социальных услуг устанавливается выплата материальной помощи.

4.6. Стороны договорились, что в случае нарушения в служебную командировку работника возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами РФ и Республики Мордовия.

4.7. Стимулирующие (премиальные) выплаты выплачиваются работникам по результатам работы за месяц. Премии работникам по результатам работы за месяц осуществляются на основе индивидуальной оценки труда каждого работника. Размер ежемесячного премирования зависит от выполнения показателей деятельности работников организации в пределах, определенных штатным расписанием. Премии руководителя главного бухгалтера и инспектора по кадрам осуществляются по решению руководителя организации. Плановое значение премиальных выплат по итогам работы за месяц (ежемесячное премирование) устанавливается в размере 50% от должностного оклада.

Единоразовное премирование при наличии фонда оплаты труда может осуществляться в следующих случаях:

- по итогам работы за год;
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премия на «День социального работника».

Размер единоразовой премии работникам устанавливается приказом директора организации. Единоразовная премия директору устанавливается решением Учредителей с указанием абсолютного размера вознаграждения при наличии фонда оплаты труда.

4.8. Работодатель обязуется:
-производить работникам соответствующие доплаты к оплате труда в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьёй 149 ТК РФ;

4.9. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
Премирование Работников организации осуществляется на основе положений о премировании, утвержденного приказом руководителя организации.
4.10. При единовременном премировании по итогам работы учитывается:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» в качестве одного из приоритетных направлений.
5.2. Работодатель (представитель нанимателя) :
-обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а так же применяемых инструментов;

-организует аттестацию рабочих мест с целью выявления вредных вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия.
5.3. Работодатели при количестве работающих в организации более 50 человек вводят должность специалиста по охране труда, а при меньшем количестве работающих назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комитеты (комиссии) по охране труда с участием в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.
5.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
-проходить инструктаж по охране труда;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении служебных контрактов с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации и органам занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

-предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-проработавшим в организации более 15 лет.

6.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.4. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Республики Мордовия «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

7.2. Профсоюзный комитет Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом от отношений.

7.3. Работодатель соблюдает права профсоюзного комитета и всемерно содействует его деятельности:

-не препятствует членам профсоюзного комитета в соответствии с предоставляемым им правом проводить проверки соблюдения административной законодательства о труде и профсоюзах;

-обеспечивать через бухгалтерию безналичное удержание членских профсоюзных взносов по заявлению члена профсоюза;

-членов профкома освобождает от служебных обязанностей с оплатой среднего заработка на время участия в качестве делегатов конференций, собраний, пленумов, проводимых профсоюзными органами.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этих целей помещение в определенном порядке и согласованные сроки.

7.5. Профком обязуется: за счет средств профсоюзного комитета работников, которые состоят в профсоюзе не менее 6 месяцев, организовать материальное поощрение к праздникам (Нового года, 8 Марта, 23 февраля, Дню социального работника).

7.6. Профсоюз обеспечивает консультативную и юридическую помощь, в том числе: разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников (по отпускам, пенсиям, оплате больничных листов, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и предоставлении социальных льгот, защиты прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных, хозяйственных органах).

7.7. Профсоюз признает наиболее приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтов – двухсторонние переговоры до достижения взаимного согласия.

7.8. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.9. Работодатель признает, что профком является правомочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

- содействие их занятости (ст. 370 ТК);

- ведение коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- регулирование индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.10. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профсоюзной организации, профкому в их деятельности (ст. 32, 377 ТК);

7.11. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

7.11.1. Не препятствовать представителю профсоюза посещать рабочее место, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК, п. 5, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

7.11.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а так же другие сведения по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 370 ТК, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

7.11.3. Обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявления работников администрации организации;

7.11.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а так же предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.11.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем;

7.11.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многолетней техники, обеспечить унифицированными программами продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

При этом подрядчик несет ответственность за содержание, ремонт, обслуживание, уборку, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.

7.11.7. Обеспечивать расходными материалами, инструментами и оборудованием информационные материалы, необходимые для работы персонала.

7.11.8. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст. 377 ТК).

Раздел 8. Обязательства сторон.

Стороны обязуются:

8.1. Обеспечивать тиражирование Коллективного Договора и ознакомление с ним работников в 30-ти дневный срок с момента подписания, а если вновь принятых знакомить с Коллективным Договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Контроль за выполнение обязательств по Коллективному Договору осуществляется непосредственно сторонами, а так же органами по ТРПД.

Раздел 9. Срок действия Коллективного Договора

Настоящий Коллективный Договор вступает в силу с 01 апреля 2023 года и действителен по 01 апреля 2026 года.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью _____ страниц

Директор АНО СОГ «Луч надежды»

И.Н. Новикова

Председатель первичной профсоюзной
организации


К.Г. Ильина

