



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем – Областным государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (далее – Институт), далее именуемым «Работодатель», в лице ректора Института Галины Николаевны Подчалимовой, действующего на основании Устава, - с одной стороны, и работниками Института, далее именуемыми «Работники», с другой стороны, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организации работников Института (далее - «Профком») в лице председателя Профкома Татьяны Валерьевны Иволгиной, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ и Положения о Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Курской области от 09.12.2013 № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области», Уставом Института.

1.2. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные и конкретизирующие по сравнению с действующим трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальных гарантиях, льготах и материальной помощи, предоставляемых Работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по урегулированию социально-трудовых отношений в Институте, учету профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями Института.

1.4. Работодатель и Профком взаимодействуют на основе принципов социального партнерства: равноправия сторон; уважения и учета интересов друг друга; заинтересованности сторон в договорном урегулировании споров и разногласий; соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочности представителей сторон; добровольности и реальности принятия сторонами на себя обязательств; контроля за их выполнением; ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств.

1.5. Коллективный договор принят в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки на 2015-2017 годы, иными законодательными и правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, Уставом Института.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Института, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Все условия коллективного договора являются обязательными для Работодателя и Работников. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, решений Работодателя, при принятии которых учитывается мнение Профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Института;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- График отпусков (на каждый календарный год);
- Порядок привлечения к сверхурочной работе;
- Порядок проведения специальной оценки условий труда;
- График работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- Положение о деятельности комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- Положение о защите персональных данных работников;
- Список должностей работников, которым по условиям труда необходимо проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- Порядок согласования документов или учета мнения выборного профсоюзного органа;
- Положение о комиссии по оценке результатов профессиональной деятельности работников;
- другие случаи, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

1.9. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Институтом:

- проведение Общего собрания Работников;
- работа в составе Ученого совета Института;
- учет мнения (согласование, предварительное согласие) профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации, необходимой для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Института, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- участие представителей Профкома в работе выборных органов Института и комиссий в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ, Уставом Института;
- участие представителей Работников в разрешении трудовых споров;
- работа в совместных комиссиях по отдельным направлениям;
- другие формы, согласованные сторонами в процессе выполнения настоящего Коллективного договора.

Основные понятия:

Учет мнения - порядок обязательного участия Профкома при принятии Работодателем локальных актов (приложений, дополнений и изменений к ним), а также в иных случаях по вопросам, указанным в действующем трудовом законодательстве, Коллективном договоре, при нарушении которого локальный акт не имеет юридической силы.

Предварительное согласие - форма обязательного участия Профкома при принятии решения Работодателем по вопросам, указанным в действующем трудовом законодательстве, Коллективном договоре и связанным с применением норм трудового права, с условием получения от Профкома обязательного предварительного письменного согласия, отсутствие которого влечет недействительность данного решения.

Согласование Профкома - порядок принятия решения, при котором Работодатель обязан направить в Профком уведомление: проект решения, приказа, распоряжения и положенные в его основание копии документов, а Профком в установленные законодательством сроки должен представить Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по проекту решения.

Представление - акт Профкома, направляемый Работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению.

Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета как полномочного представителя Работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ст.ст. 371, 372 ТК РФ.

1.10. Работодатель выполняет следующие обязанности:

1) Ставит в известность Профком обо всех готовящихся организационных изменениях в деятельности Института в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ;

2) Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в образовательной сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

3) Принимает мнение Профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

1.11. Профком обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников.

1.12. Институт и Профком воздерживаются от любых видов и форм политической деятельности и не допускают вмешательство политических партий, а также религиозных организаций (объединений) в своей деятельности.

1.13. Коллективный договор состоит из основного текста, включающего 10 разделов. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. В целях развития социального партнерства Стороны вправе создавать на равноправной основе комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, обеспечению контроля за ходом выполнения Коллективного договора.

1.15. Работодатель при наличии письменного заявления Работника ежемесячно осуществляет удержание профсоюзных взносов с членов профсоюза в размере 1% заработной платы Работника, с последующим перечислением на расчетный счет Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между



Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы), подчинении Работника Правилам внутреннего распорядка Института при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института, трудовым договором.

Отношения между Институтом и лицами, заключившими гражданско-правовые договоры по выполнению работ и оказанию услуг, не относятся к трудовым отношениям и не регулируются настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения закрепляются между работником и Работодателем в трудовом договоре, заключенном в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Курской области, Уставом Института, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Института.

Права и обязанности сторон, ответственность каждого Работника и иные условия трудовых отношений устанавливаются в трудовом договоре, должностной инструкции, договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, других локальных актах Института (положениях, приказах и т.п.).

Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Института, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, действующими в Институте и регулирующими трудовую деятельность Работника.

Работодатель и Работники обязаны выполнять все условия заключаемого трудового договора.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Института и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся у работодателя работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

Работники Института могут привлекаться к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, только с их личного письменного согласия.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым и иным законодательством РФ и Курской области, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, расторжение трудового договора производится в соответствии с ТК РФ.

Основанием прекращения трудового договора является:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) иные основания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. В Институте предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего, учебно-вспомогательного и иного персонала, осуществляющего вспомогательные функции.

2.4. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу в Институте, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, локальными актами Института, определяющими порядок избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу в Институте, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Конкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава Института не проводится при переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией Института или его структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания

срока трудового договора.

Должность заведующего кафедрой является выборной. Порядок проведения выборов заведующих кафедрами определяется Уставом Института или локальными актами Института, регулирующими порядок выборов и назначения на должности заведующих кафедрами.

2.5. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в Институте дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в свое рабочее время на условиях совмещения должностей.

2.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном законодательством, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.7. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

2.8. В случае увольнения основного Работника по соглашению сторон, при наличии финансовых возможностей Работодателя, ему выплачивается сумма компенсационного характера в размере до 3 (трех) среднемесячных заработных плат как по основному месту работы, так и по внутреннему совместительству.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком Института на учебный год, графиком работы, а также трудовым договором и должностной инструкцией Работника.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Института устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для Работников, занимающих должности вахтера, сторожа, может устанавливаться работа по графику сменности или рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, которая может отличаться от нормальной продолжительности рабочего времени. Графики работы составляются начальником хозяйственного отдела и утверждаются ректором Института с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Графики сменности, графики работы с предоставлением выходных по скользящему графику доводятся до работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Работникам, у которых не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Предельный годовой объем учебной нагрузки для лиц из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с Положением о нормах времени для расчета объема работы профессорско-преподавательского состава Института, принятым в установленном порядке, и не может превышать 800 часов за учебный год в расчете на одну ставку.



3.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа и не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

Для работников, которым по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Работникам Института может устанавливаться неполное рабочее время:

- по соглашению сторон трудового договора (ст. 93 ТК РФ);
- по просьбе беременной женщины (ст. 93 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет) (ст. 93 ТК РФ);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Привлечение Работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

Руководитель структурного подразделения ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя, с учетом мнения Профкома.

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

3.5. Продолжительность рабочего времени в предпраздничные рабочие дни сокращается в соответствии с положениями ТК РФ.

#### 4. Отпуска

4.1. Работникам Института предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.3. Педагогическим работникам Института предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с



согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.5. Предоставление ежегодных оплачиваемого основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.6. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. В отдельных случаях возможен перенос отпуска по инициативе Работника по личному заявлению, в случае объективных причин предполагаемого переноса и если перенос отпуска не отразится негативно на работе структурного подразделения или Института. Отдельным категориям работников Работодатель обязан предоставить отпуск в любое подходящее для них время (ст. 122, 123, 125, 177, 286 ТК РФ).

4.7. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.8. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за Работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.11. Педагогические Работники, замещающие должности, поименованные в разделе I и II номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления указанного длительного отпуска устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителя и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной

службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году.

Стороны договорились о предоставлении работникам Института отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- для сопровождения и подготовки детей младшего школьного возраста к началу учебного года - до 5 календарных дней;
- регистрация брака детей Работника - до 5 календарных дней;
- проводы детей работников в армию - до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дней;
- работникам при необходимости медицинского обследования по согласованию с руководителем структурного подразделения;
- работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня не впервые - при согласовании с руководителем структурного подразделения без ущерба учебному и производственному процессу в Институте;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда в Институте - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами Института, в том числе регулируемыми показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат, и трудовыми договорами.

В целях реализации задач, изложенных в распоряжении Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Работодатель по согласованию с Профкомом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Института определяет критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников Института, обеспечивает внедрение трудового договора - эффективного контракта при регулировании трудовых отношений с различными категориями работников.

5.2. Институт самостоятельно формирует фонд оплаты труда Работников за счет субсидии на выполнение государственного задания (выделенных на оплату труда средств) и поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.3. В пределах фонда оплаты труда Институт самостоятельно определяет общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав

в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями).

Штатное расписание Института ежегодно и по мере необходимых изменений утверждается комитетом образования и науки Курской области.

Численный состав работников Института должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.4. Оплата труда отдельного Работника определяется в трудовом договоре и зависит от его личного трудового вклада (квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), а также конечных результатов работы Института и максимальными размерами не ограничивается.

Работодатель выплачивает Работникам заработную плату – вознаграждение за труд. Заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад), ставку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ и Курской области и локальными актами Института.

Размер должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне на этот период.

5.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.6. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц: 20-го числа текущего месяца (аванс) и 05-го числа месяца, следующего за расчетным месяцем (основная часть), путем выдачи наличных денежных средств в кассе Института или в безналичной денежной форме путем перевода на счет Работника в кредитной организации, указанной в заявлении Работника. Данное заявление Работник передает в бухгалтерию Института.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

5.7. Форма расчетного листка содержит сведения о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок за отработанный период предоставляется Работнику бухгалтерией Института.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

5.8. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, составляющем 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Работа уборщиков служебных помещений, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета Положением об оплате труда работников



Института, трудовыми договорами.

5.9. Стороны признают, что Работодатель не имеет права обязать Работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед Работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в размере, установленном действующим законодательством (ст. 236 ТК РФ).

В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной платы в день выхода его на работу.

5.10. Институт в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности, в том числе долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование Работников.

Стороны договорились, что за Институтом в пределах полномочий остается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы как бюджетных средств, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, который в соответствии с Коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды Работников;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и содержаний, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

5.11. При индексации фонда оплаты труда на основании законодательных или нормативных актов РФ, Курской области производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре.

## **6. Условия и охрана труда**

6.1. Работодатель с участием Профкома обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда Работников: создает безопасные условия труда; внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм; обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников; осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнения условий соглашения по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется выделять средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда.

6.3. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда Работодатель и Профком вправе создавать на паритетной основе комиссию по охране труда, в которую входят представители от каждой из сторон Коллективного договора.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению



производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирование Работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда и др.

6.4. Работодатель организует для вновь принимаемых Работников вводный инструктаж (по охране труда и пожарной безопасности) и первичный инструктаж на рабочем месте. Отдел кадров, ведущий специалист по охране труда, руководители структурных подразделений обеспечивают ознакомление под подпись Работников с должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, а также перечнем льгот и компенсаций, устанавливаемых за работу в неблагоприятных условиях труда и порядком их предоставления.

6.5. Работодатель обеспечивает разработку (переработку действующих) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ согласно разработанному перечню профессий и должностей в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, прочие виды обучения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Работодатель вправе не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение.

6.6. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной защиты, проходить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.7. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде и Коллективным договором, обеспечивает Работников соответствующих категорий сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.8. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ, за счет средств Института организовать:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации

Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников,

заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном действующим законодательством;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.9. Работодатель обязуется современно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством Российской Федерации, в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.10. Работодатель не применяет каких-либо дисциплинарных взысканий к Работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, при условии последующего немедленного сообщения о факте отказа непосредственному руководителю и при соответствующем техническом заключении комиссии. За Работником в этом случае на время приостановки работ не по его вине и при соответствующем заключении специалистов сохраняется место работы, должность и средний заработок.

## **7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

7.1. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (массовым является сокращение от 5 и более человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.



7.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом (с предварительного согласия) мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.3. Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

7.6. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство Работников - членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

## **8. Гарантии прав профсоюзной организации и ее членов**

8.1. В Институте функционирует первичная профсоюзная организация в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, действующую в Институте, общественной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

8.3. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов Работников.

8.4. Работниками, состоящим в выборных органах первичной профсоюзной организации, действующей в Институте, предоставляются гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профком своевременно представляет Работодателю списки Работников, входящих в состав выборных органов профсоюзной организации.

8.5. Работодатель не допускает издание приказов и распоряжений, ограничивающих законные права и деятельность Работников, входящих в состав профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, действующей в Институте и не освобожденных от основной работы:

- Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть



подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель первичной профсоюзной организации, действующей в Институте - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- перевод на другую работу по инициативе Работодателя членов профсоюзного органа не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине Работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), увольнение Работников, входящих в состав профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя первичной профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.6. Работодатель представляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и дает мотивированный ответ.

8.7. Работодатель по мере необходимости безвозмездно предоставляет в пользование Профкому отапливаемое, электрифицированное помещение, необходимые нормативно-правовые документы, оргтехнику, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

8.8. Работодатель признает, что работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюзного органа является значимой для деятельности Института и принимает это во внимание при:

- предоставлении социальных льгот и гарантий, действующих в Институте;
- поощрении Работников;
- награждении ведомственными знаками отличия;
- их аттестации, подготовке и представлении документов к избранию по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

Работодатель за счет средств Института может устанавливать председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления Институтом (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа Института (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников Института.

8.9. Работодатель по представлению Профкома освобождает членов выборных

профсоюзных органов от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также для участия в краткосрочной профсоюзной учебе и работе их выборных профсоюзных органов.

8.10. Порядок расторжения трудового договора с Работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе Работодателя происходит с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и производится в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации), нормативными правовыми актами Курской области.

8.11. Работодатель по письменным заявлениям Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счета соответствующих выборных профсоюзных органов в полном объеме сумму членских взносов в дни выдачи заработной платы. Работодатель ежеквартально предоставляет Профкому информацию об удержании членских взносов с Работников.

## **9. Контроль за исполнением Коллективного договора**

9.1. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется совместной Комиссией Работодателя и Профкома. В состав Комиссии входят 6 человек, в том числе 3 человека – от Работодателя, 3 человека от Профкома. Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Члены Комиссии обязаны участвовать на всех заседаниях Комиссии.

9.2. Заседания Комиссии производятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания. Работники Института вправе обратиться в Комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

9.3. Работодатель и Профком в порядке осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании ректора, проректоров и Профкома.

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

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 2016-2018 годы и вступает в силу с 01 января 2016 года и действует до 31 декабря 2018 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в течение срока его действия, производятся только в виде соглашений между Работодателем и Профкомом, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в соответствующем органе по труду.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором.

При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения,

выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.4. При ликвидации Института в порядке, установленном законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности производятся до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.





от Работодателя:



Г.Н. Подчалимова

«29» декабря 2018 г.

от Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников ОГБУ ДПО КИРО

 Т.В.Иволгина

«29» декабря 2018 г.

Дополнительное соглашение № 1  
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
на 2016-2018 гг.

Работодатель – Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (далее – Работодатель) в лице ректора Галины Николаевны Подчалимовой, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация работников Института (далее – Профком), в лице председателя Профкома Татьяны Валерьевны Иволгиной, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, с другой стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 10.1 Коллективного договора на 2016-2018 гг. заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением срока действия Коллективного договора на 2016-2018 гг. Работодатель и Профком согласились продлить его действие до 31 декабря 2021 г.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01 января 2019 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2016-2018 гг.

