

Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада №38»
618425, Пермский край, город Березники, ул. Мира 77, тел. 83424246363

Коллективный договор на 2024-2027 годы.

Принят на собрании
трудового коллектива
04.04.2024г

От работодателя:

Заведующий образовательного учреждения
Бурдина Наталья Валерьевна.

(подпись Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
образовательного учреждения
Кравцова Наталья Павловна.

(подпись Ф.И.О.)

М.П.



Министерство труда и социального развития Пермского края
Коллективный договор уведомительно зарегистрирован
№ <u>191</u> - <u>16</u> - <u>04</u> 20 <u>24</u> г.
Подпись _____

г. Березники Пермский край

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №38». Г. Березники.

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований трудового кодекса и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники ДООУ, являющиеся членами Профсоюза, в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель в лице – заведующего МАДООУ «Детский сад №38».

1.4. Работники не являющимися членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ) до подписания настоящего КД. Согласие либо отказ профкома представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, оформляются протоколом, который прилагается к настоящему КД и является неотъемлемой его частью.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ДООУ. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При ликвидации ДООУ в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор, в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может

приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОУ. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами
~~04.04.2024 г по 04.04.2027 г~~

1.8. Работодатель учитывает мнение профкома при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работникам МАДОУ «Детский сад № 38»;
- Положение об оценке эффективности труда, выплаты стимулирующего, компенсирующего и социального характера работникам;
- График работы сотрудников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец.одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;

1.9. Стороны определили следующую форму управления ДОУ через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы членов Профсоюза, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- Участие в разработке и принятии КД.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовой договор (далее-ТД), заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим КД.

Заключив настоящий КД, стороны признают взаимные права и обязательства друг перед другом и обязуются их выполнять.

2.2. Трудовой договор, заключается на неопределённый срок. Срочные ТД заключаются только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только в письменной форме.

2.4. О введении изменений условий, определённых сторонами в ТД, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим КД, уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспективы развития учреждения, не реже 1 раза в год.

3.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации согласно прилагаемого к КД перечня.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.с.173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и по его результатам устанавливать, соответствующие полученным квалификационным категориям, должностные оклады, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать экономико-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности штата производится с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ:

- предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

При равном преимущественном праве оставления на работе, предпочтение отдается работникам, имеющим более высокий уровень дисциплинированности и добросовестного отношения к труду.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. ст. 318, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения.

5.2. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.3. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу без больничного листа в течение календарного года продолжительностью 2 календарных дня для членов профсоюза.

5.4. Привлекают работников к работе в выходные и праздничные дни с их письменного согласия. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере, или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а выходной день переносится и оплате не подлежит.

5.5. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными

обстоятельствами и другими уважительными причинами, предоставляется

временный отпуск до 5-ти календарных дней, в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги)
- со своей свадьбой
- с рождением ребенка (отцу)
- родителям для проводов сыновей в армию
- родителям первоклассников 1 сентября
- переезд на новое место жительства
- председателю первичной профсоюзной организации 3 календарных дня.
- оплачиваемый отпуск предоставляется в размере одного дня в течение календарного года на одного работника, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Если работник в момент совершения события, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

5.6. Работодатель составляет график отпусков работников учреждения на новый календарный год с учетом мнения работника и по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 17 декабря текущего года.

5.7. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется заместителю заведующего по АХЧ продолжительностью 3 календарных дня.

5.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.9. Соглашением между работником и работодателем может быть предусмотрено разделение отпуска на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности на основании статьи 47 п. 5.4 главы 5 Закона РФ № 127-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ» может быть предоставлен дополнительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления устанавливаются Уставом учреждения.

5.11. Руководитель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 371 Трудового кодекса РФ, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ:

- выплаты доплат и надбавок (по согласованию с профсоюзной организацией) в соответствии с законодательством и Положениями о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.12. Производит доплаты с учетом мнения профсоюзного комитета в размере не более 10 % тарифной ставки из стимулирующего фонда учреждения за вторую квалификационную награду.

5.13. При присвоении впервые высшей и 1-ой квалификационной категории производят единовременную выплату из стимулирующего фонда учреждения в размере 1.000 руб.

6. Оплата и премирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями по оплате труда.

6.2. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты, и определяется исходя из объема работы работника с учётом конечных результатов работы дошкольного образовательного учреждения.

6.3. Работодатель производит выплату заработной платы не реже чем 2 раза в месяц в сроки: 1 половина - 10 числа;
2 половина - 25 числа;

- отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- Если работнику своевременно не была произведена оплата отпускных, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Выплата заработной платы производится на специальные карточные счета работника карт.

Работодатель и (или) уполномоченные им, в установленном порядке, руководители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.4. Изменение должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или трудовом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников производить доплаты в размере утвержденными нормами СОУТ. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам СОУТ.

6.6. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МАДОУ, устанавливаются доплаты компенсационного характера к должностным окладам согласно ст.22 Закона ПК «Об образовании в Пермском крае» от 20.02.2014 г.

6.7. Работодатель ежегодно проводит индексацию заработной платы

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (негосударственном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» одновременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, установленном законодательством.

7.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки.

7.3. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства, размер которых указывается в указанном Соглашении.

8.3. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на постоянной основе должны входить члены профкома. Закон №426 РФ от 28.12.2013г.

8.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома.

8.5. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих профессиональный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, инструментами, средствами защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения их трудовых обязанностей, так же моющими и чистящими средствами.

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.10. Профком обязуется:

- Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства.

9.2. Членские профсоюзные взносы работодатель перечисляет в день выдачи зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по охране труда, социальному страхованию и др.

9.4. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
Расторжение ТД по инициативе администрации с работником - членом профсоюза (ст.99 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ).

Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (СТ. 190 ТК РФ).

Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

Составление графика работы (ст.103 ТК РФ).

Другие вопросы.

9.5. Работодатель обязуется:

- не допускать ограничения гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

- принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Учитывать мнение профкома по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.7. Предоставлять председателю профсоюзной организации учреждения и членам профкома, возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

10. Обязательства профкома.

10.1. Способствует реализации настоящего КД, снижению социальной напряженности в коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

10.2. Способствует соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

10.3. Представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ).

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ).

10.5. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций. Льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

10.7. Принимать участие в работе аттестационной комиссии.

10.8. Вести культурно-массовую, физкультурно-спортивную и оздоровительную работу в коллективе.

10.9. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на обязательную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2024-2027 годы.

11.3. Работодатель и представитель профкома совместно осуществляют контроль за реализацией КД. Рассматривают в 5-ти дневный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением КД, отчитываются о результатах контроля на общем профсоюзном собрании учреждения.

11.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренным законодательством.

11.6. Настоящий КД действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.7. По истечении срока действия договора стороны имеют право либо заключить новый КД, либо продлить действие КД на срок не более трех лет. Соглашение о продлении действия КД должно быть оформлено в письменной форме и зарегистрировано в органах труда.

11.8. Изменения и дополнения КД производится в порядке, установленном до его заключения. При необходимости приведения КД в соответствии с вновь принятыми законодательствами и иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими КД.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

руководящий

председатель профсоюзной организации



Н.В. Бурдина



Н.П. Кравцова

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 38»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад № 38»

Кравцова Н.П.

[Подпись]
«10» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 38»

Бурдина Н.В.

[Подпись]
«10» сентября 2024 г.

Соглашение по охране труда

на 2024 год

№ п/п	Содержание мероприятий (видов работ)	Единица учета	количество	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Источник финансирования
1. Организационные мероприятия							
1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда в обучающих организациях	чел.	1	2,5	июнь	Специалист по охране труда	бюджет
2.	Организация и проведение обучения работников ДОУ навыкам оказания первой помощи	чел.	2	1,0	август	Специалист по охране труда	бюджет
3.	Прохождение обучения работников ДОУ профессиональной гигиенической подготовки и аттестации в 2021г.	чел.	34	15,810	В течении года	Заместитель заведующего по ХР	бюджет
4.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	здание	2	-	июль	Заместитель заведующего по ХР	-
5.	Организация систематического административно-общественного контроля за соблюдением требований охраны труда в здании, помещениях, на рабочих местах ДОУ	-	-	-	1 раз в квартал	комиссия по ОТ специалист по ОТ представитель профсоюзной организации по ОТ	-
6.	Разработка, пересмотр, тиражирование организационно-распорядительных документов, инструкций по ОТ	-	-	-	в течение года	специалист по ОТ	-
		итг.	1	3,5	июнь	заведующий ДОУ специалист по ОТ	Внебюджетный фонд

	исполнительского освидетельствования работников ДОО	шт.			в течение года	ДОУ зам. зав. по ХР	исполнительский фонд (бюджет)
16	Регулярное пополнение медикаментами аптечки первой медицинской помощи			10,0	в течение года	зам. зав. по ХР	
17	Своевременное обеспечение моющими средствами технический персонал			90,5	в течение года	зам. зав. по ХР	
18	Составление плана проведения вакцинации и профилактических прививок согласно календаря прививок на 2021 год и контроль его исполнения			-	в течении года по графику	Медицинская сестра	
4.	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)						
19	Обеспечение работников специальной одеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными типовыми нормами	чел.	40	32,0	в течение года	зам. зав. по ХР	бюджет
5.	Мероприятия по пожарной безопасности						
20	Обслуживание пожарной сигнализации			107,040	в течение года	зам. зав. по ХР	бюджет
21	Проверка и обеспечение наличия средств пожаротушения в ДОО	кварт.	2	103,00	в течении года	зам. зав. по ХР	бюджет

...принудительно, прошито

и скреплено печатью на 15 листах.

Заведующий МАДОУ «Детский сад №38»

Н.В.Буркина



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430524

Владелец Бурдина Наталья Валерьевна

Действителен с 19.04.2024 по 19.04.2025