

От работодателя:

Директор КГБ ПОУ
«Минусинский колледж
культуры и искусства»



В.П. Барабаш

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации Красноярского
краевого училища культуры
(при КГБ ПОУ «Минусинский
колледж культуры и искусства») И.П. Иванова



М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Минусинский колледж культуры и искусства»
(КГБ ПОУ «Минусинский колледж культуры и искусства»)
на 2016-2019 годы

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива

« 30 » июня 2016 г.

Протокол № 5

г. Минусинск
2016 г.

Handwritten signature and date: 01.07.2016

Регистрационная карточка коллективного договора № _____
от « ____ » _____ 2016 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – закон о профсоюзах), Законом Красноярского края от 31.03.2011 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Минусинский колледж культуры и искусства» (далее – учреждение) между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Минусинский колледж культуры и искусства», именуемое далее **«Работодатель»**, в лице представителя, директора Барабаш Валентины Петровны, действующей на основании Устава учреждения, с одной стороны, и работники учреждения, в том числе работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Ивановой Ирины Павловны, действующей на основании Положения, именуемая далее – **«Профком»**, с другой стороны, совместно именуемые – «Стороны».

1.3. Предметом коллективного договора (далее – договор) является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Красноярского края положения об условиях труда, в том числе его оплаты, занятости, условиях высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Во исполнение настоящего договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, должностные инструкции и т.п.) по согласованию с Профкомом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения регулируется нормами ТК РФ.

2.3. Права и обязанности работника и работодателя устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации и Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.4. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:

лицам, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, и возвратившимся в учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения;

лицам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии).

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, установленных трудовым договором.

2.7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников проводится в течение двух месяцев с момента получения уведомления об увольнении под конкретные рабочие места, предоставляемые Работодателем.

2.8. В случае реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или

ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца Работодатель направляет Профкому соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан также представить в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют:

одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;

лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.10. В случае ликвидации учреждения или сокращения численности или штата работников по заявлению работника, предупрежденного о предстоящем увольнении, Работодатель предоставляет высвобождаемому работнику на основании его письменного заявления время для поиска новой работы с сохранением заработной платы (не менее 4 часов в неделю).

2.11. При увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ и невозможности перевода с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, Работодатель предлагает вакансии в других местностях в случае письменного обращения об этом работника.

2.12. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, в течение года со дня увольнения имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха в учреждении, в частности продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему договору и его неотъемлемой частью (Приложение № 1).

3.2. Работодатель предоставляет работникам:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам - 56 календарных дней;

ежегодный основной оплачиваемый отпуск иным работникам продолжительностью 28 календарных дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях».

3.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней в соответствии со статьей 119 ТК РФ. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом директора учреждения, с учетом мнения Профкома.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 372 ТК РФ), не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.5. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством Российской Федерации, обязателен для Работодателя.

Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

3.6. 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:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников КГБ ПОУ «Минусинский колледж культуры и искусства» (далее – Положение), принятого в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение с приложениями к нему утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом, является неотъемлемой частью договора и приложением к нему (Приложение № 2).

Положение размещается в доступном для работников месте.

4.2. Новая система оплаты труда работников учреждения (далее - новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в трудовом договоре работника руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных правовыми актами.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основании:

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008

№ 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливается постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 г. № 621-П "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края";

по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливается постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 г. № 621-П "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края".

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды и размеры компенсационных выплат указываются в трудовом договоре каждого работника.

4.6. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ.

Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты.

Выплаты по итогам работы.

4.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

В учреждении может быть создан коллегиальный орган (комиссия, рабочая группа) по оценке результативности и качества труда работников учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав коллегиального органа включается представитель Профкома.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в приложениях к Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат:

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.9. Заработная плата выплачивается дважды в месяц 5 и 17 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Работникам учреждения по решению руководителя оказывается единовременная материальная помощь в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Единовременная материальная помощь не является заработной платой. Ее размер не может превышать трех тысяч рублей по каждому вышеуказанному основанию.

4.12. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;

комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;

соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

своевременное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, разработку мероприятий и принятие мер по снижению влияния опасных и вредных факторов на организм работников;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

расследование с участием Профкома и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на рабочих местах и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

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

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

5.2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель обеспечивает организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Исходя из финансовых возможностей Работодатель по согласованию с Профкомом может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные чем предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется не допускать случаев направления работников учреждения в командировки без возмещения им командировочных расходов.

6.3. Профком через вышестоящие профсоюзные организации в случаях и порядке, предусмотренных Уставом, положениями оказывает членам профсоюза материальную помощь, бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым и иным вопросам.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.

7.2. Работодатель обязуется:

безвозмездно предоставить Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи, необходимые нормативные правовые документы;

предоставлять Профкому информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;

согласовывать локальные нормативные акты с Профкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном, территориальном и (или) краевом уровнях;

предоставлять Профкому возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;

обеспечивать участие Профкома в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении, а также включает представителя Профкома в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;

ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их в определенном соглашении порядке.

7.2. Профком обязуется:

осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза или представителя работников, в том числе в судебных и иных государственных органах;

осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов;

участвовать в разработке локальных нормативных актов и их согласовании;

совместно с вышестоящими профсоюзными организациями добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда;

при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;

оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь членам профсоюза или представителям работников;

выполнять иные обязательства в соответствии с уставом.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 июля 2016 г.

8.2. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок не более трёх лет.

8.3. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем и Профкомом до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем ознакомления работника под роспись и размещения его в доступном для всех работников месте.

Стороны обязуются разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.5. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.

8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором и приложениями к нему.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Положение об оплате труда работников КГБ ПОУ «Минусинский колледж культуры и искусства», с приложениями.

| | |
|--|---|
| <p>От работодателя: Директор КГБ ПОУ «Минусинский колледж культуры и искусства»</p> <p>_____ /В.П. Барабаш/</p> <p>« » 2016 г.</p> | <p>От работников: Председатель профсоюзной организации Красноярского краевого училища культуры (при КГБ ПОУ «Минусинский колледж культуры и искусства»</p> <p>_____ /И.П. Иванова/</p> <p>« » 2016 г.</p> |
|--|---|