

Документ подписан электронной подписью.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ (СПОРТИВНЫЙ) ЦЕНТР ХАСАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**

на 2021 - 2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива «01» марта 2021 года

От работников:

Председатель совета трудового коллектива
МБУДО «ДООЦ»

 /Ю.Н.Бренчагова/

От работодателя:

Директор
МБУДО «ДООЦ»

 /А.А.Кузьменко/

«01» марта 2021 года Для «01» марта 2021 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района» (далее - Центр; Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами социального партнёрства являются: работодатель в лице директора МБУДО «ДООЦ» Кузьменко Алексеем Анатольевичем, действующего на основании Устава и председателя совета трудового коллектива Бренчаговой Юлией Николаевной, действующей на основании решения собрания коллектива работников МБУДО «ДООЦ» от 31.08.2020 года.

1.4. Работодатель признает Совет трудового коллектива полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. В связи с переходом на новую систему оплаты труда председатель Совета трудового коллектива организации входит в Управляющий совет образовательного учреждения.

1.6. Работник признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание доброжелательного морально-психологического климата.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, председателем Совета трудового коллектива.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение

Документ подписан электронной подписью.

всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. 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 течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленных законодательством РФ порядке.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о стимулирующих выплатах;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет коллектива:

- учет мнения (по согласованию) с Советом коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Занятость работников.

Работодатель обязуется обеспечить полную (неполная занятость с согласия работника) и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их

Документ подписан электронной подписью.

профессией, квалификацией, трудовым договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка.

Изменения структуры или статуса учреждения, органов его управления, могут осуществляться при условии предварительного уведомления работника не менее, чем за три месяца.

При приеме на работу трудовой договор с работником заключается в письменной форме на неопределенный срок и на срок, не более пяти лет, а с пенсионерами на год.

Трудовой договор может быть заключен в соответствии с действующим в то время законодательством только при приеме на работу нового работника. Постоянно работающий сотрудник может быть переведен на форму договора при условии оплаты всех его трудовых затрат (походы, экскурсии в музей, кино, загород, туристические и спортивные соревнования) и только с его письменного согласия.

Работодатель обязан соблюдать предусмотренный порядок приема на работу: ознакомить работника с приказом о приеме на работу, поручаемой работой, описанием условий и оплаты труда, должностной инструкцией, провести необходимый инструктаж, обязан ознакомить работника с действующим в организации Коллективным договором, оговорить выездной характер работы в летний период, другие особенности труда.

В случае расторжения трудового договора работодатель обязан выдать работнику в последний день работы трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести денежный расчет в день увольнения. В день увольнения администрация Центра обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основаниях и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

Работникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки, по их заявлению, при увольнении выдаются сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р (ст. 66.1 ТК) В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку невозможно администрация должна руководствоваться пунктом 6 статьи 84.1. ТК РФ.

2.2. Организация труда, премирование и режим рабочего времени.

Рабочая неделя состоит из 6 рабочих дней. Начало занятий в Центре 8 час 30 мин. Время прихода педагогов в Центр регламентируется правилами внутреннего распорядка (приложение №1).

Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний трудового коллектива, родительских собраний, культмассовых мероприятий с учащимися.

За проведение мероприятий (туристических слетов, экскурсий и т.п.) в воскресные и праздничные дни работодатель должен предоставить дни дополнительного отдыха в каникулярное время (1 день за воскресенье, 2 дня за праздники).

Документ подписан электронной подписью.

Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с рабочей нагрузкой до начала каникул.

За работу в праздничные дни, выполнение отдельных несвойственных функций с согласия работника, работодатель по согласованию с Советом коллектива вводит компенсацию в виде дополнительного оплачиваемого отпуска.

Администрация Центра и Совет коллектива могут поощрять работу особо отличившихся сотрудников школы денежными премиями, оказанием материальной помощи, предоставлением дней дополнительного отдыха в каникулярное время (приложение № 4).

Работодатель обязуется устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности, как правило, сохраняя объем учебной нагрузки. Неполная учебная нагрузка устанавливается только с согласия работника.

Преимущественное право при распределении учебной нагрузки при сокращении численности детей или штата работников в образовательном учреждении имеют сотрудники, которым осталось один-два года до пенсии.

Работодатель обязан ознакомить с планируемой нагрузкой на следующий учебный год педагогических работников до ухода их в очередной отпуск.

Работодатель согласует с работником расписание занятий, тарификационные списки и предварительную нагрузку педагогов.

2.3. Аттестация педагогических работников:

Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с планом, рекомендациями, аттестацией.

В связи с переходом на новую систему оплаты труда Совет коллектива принимает участие в процедуре аттестации педагогических работников для подтверждения соответствия занимаемой должности.

Совет коллектива принимает участие в работе по подготовке представлений в аттестационную комиссию (контролирует условия труда работника, обеспеченность необходимыми средствами для исполнения должностных обязанностей, конкретные результаты его профессиональной деятельности).

В соответствии со ст. 196 ТК РФ предусмотреть условия организации и проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения. Особое внимание обратить на конкретные формы переподготовки и повышения квалификации работников, которым в аттестационный лист внесена рекомендация аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности, с указанием специализации и другие рекомендации, а также работников, признанных по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности. Повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем в

Документ подписан электронной подписью.

соответствии со статьей 197 ТК РФ.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационных категорий. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учетом мнения Совета коллектива.

В случае если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ принимает работодатель. При этом, увольняя работника, работодателю необходимо учитывать следующие основные гарантии работников:

- увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника 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 (часть 3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 216 ТК РФ);

- увольнение работников - членов профсоюза производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с планом, рекомендациями, аттестацией.

2.4. Отпуск.

В соответствии с действующим законодательством установлен минимальный отпуск сроком 36 календарных дней, для педагогических работников установлен удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 50 календарных дней. В связи со спецификой работы в ОУ отпуск предоставляется в летнее время.

Предоставление работнику очередного отпуска с разрывом возможно только с согласия работника и при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При наличии санаторной путевки по профилю заболевания работодатель обязан предоставить работнику отпуск в ходе учебного процесса при условии равноценной

Документ подписан электронной подписью.

замены. Работодатель может рассмотреть возможности предоставления отпуска в ходе учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых.

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.

Работникам Центра, имеющим детей дошкольного возраста (до семи лет), пенсионерам работодатель может предоставить возможность взять отпуск без сохранения содержания на 14 календарных дней, но с выходом на работу не позднее 28 августа. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

График ежегодных отпусков устанавливается работодателем и согласовывается с СК с учетом интересов работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Сотрудникам Центра, не бравшим больничный лист в течение учебного года, работодатель предоставляет в виде дней дополнительного отдыха в размере от 2 до 4 рабочих дней (в зависимости от нагрузки) в каникулы.

2.5. Заработная плата, надбавки, доплаты.

Заработная плата работников устанавливается в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУДО «ДООЦ» (приложение № 2), «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДООЦ» (приложение № 3).

Правовым основанием введения в МБУДО «ДООЦ» данной системы оплаты труда являются: Трудовой кодекс Российской Федерации; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.07.2011 № МД-988/03 «О вступлении в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2011 № 2075» и иными законодательными и нормативными правовыми актами; закон Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края»; Постановление Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»; приказ Департамента образования и науки Приморского края от 24.05.2013 № 616-а «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту образования и науки Приморского края»; Постановление администрации Хасанского муниципального района от 12.08.2013 № 1298 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хасанского муниципального района».

Документ подписан электронной подписью.

Заработная плата работников МБУДО «ДООЦ» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа, следующего за расчетным месяцем, путём перечисления по безналичному расчёту на банковские счета Росбанка.

Работодатель обязан проинформировать коллектив о размерах финансовых поступлений из любых источников (госбюджет, доходы от деятельности, целевые вложения государственных, общественных, кооперативных организаций и частных лиц) и отчитаться в их использовании.

3. ОХРАНА ТРУДА, РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.

Работодатель обязан обеспечить в целях охраны здоровья работников:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических и учебных процессов, а также применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ);
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебного процесса, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-90, Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003г. № 1/29);
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного,

Документ подписан электронной подписью.

воздушного, светового и водного режима. При понижении ниже минимальной (18 градусов С) администрация по представлению СК переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы;

- своевременное сообщение о несчастном случае на производстве (ст. 228 ТК РФ);
- создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- организацию ежегодных медицинских осмотров работников с предоставлением двух оплачиваемых дней во время каникул;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и оформления медицинской книжки;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда 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;
- улучшение условий труда на основе результатов аттестации рабочих мест;
- проведения вводного и периодического инструктажа работников по охране труда;
- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями ст. 227-231 Трудового кодекса РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73;
- обеспечение возмещения вреда работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Закон РФ от 24.07.1998г. № 125-ФЗ);
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

Документ подписан электронной подписью.

- установить доплату за выполнение обязанностей специалиста по охране труда 20% ставки;
- организовать избрание уполномоченного представителя профсоюзной организации по охране труда (ст. 22 Закона РФ от 17 июля 1999 г. № 181 - ФЗ);
- заслушивать на собрании трудового коллектива отчеты уполномоченного по охране труда и специалиста по охране труда о выполнении Коллективного договора по созданию безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

Улучшение условий и охраны труда.

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояний условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением, прилагаемым к данному договору (приложение № 3).

Работодатель обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещений, оборудования, приводящие к ухудшению условий труда работников и учащихся.

4. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому соглашению (контракт, договор), и работодателя по вопросам оплаты труда, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе работодателя, внесения исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с "Трудовым Кодексом РФ".

Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в Центре новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключение и исполнение коллективного договора и соглашений между работодателем и трудовым коллективом регулируется в соответствии с Законом Российской Федерации "О порядке разрешения трудовых споров (конфликтов)" в части, не противоречащей ТК РФ.

Документ подписан электронной подписью.

5. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТ ДЛЯ АКТИВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работодатель создает необходимые условия для работы СК.

Председателю СК устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 4 дней, по представлению председателя СК дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 2 дней может быть предоставлен отдельным членам СК.

В период краткосрочного обучения председателя СК с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется средняя месячная плата.

6. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор вступает в силу с момента принятия его собранием трудового коллектива и подписанием его представителями сторон (от работодателя в лице директора школы, от работников в лице председателя СК).

Срок действия договора - три календарных года

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель, Совет коллектива и их вышестоящие органы. О выполнении коллективного договора отчитываются обе подписавшие его стороны на общем собрании работников не менее 1 раза в год.

На срок действия договора при условии выполнения работодателем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА НЕ ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подписи математически корректны, но нет полного доверия к одному или нескольким сертификатам подписи
Сертификат:	2EC4D0B29781EC5E48414751B199EE243C5663C7
Владелец:	Кузьменко Алексей Анатольевич, Кузьменко, Алексей Анатольевич, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ (СПОРТИВНЫЙ) ЦЕНТР ХАСАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА", пгт Славянка, Приморский край, RU, certmgr@list.ru, 04370742846, 253100418274
Издатель:	Федеральное казначейство, Федеральное казначейство, RU, Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 007710568760, г. Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия:	Действителен с: 02.07.2021 14:56:37 UTC+10 Действителен до: 02.10.2022 14:56:37 UTC+10

Документ подписан электронной подписью.

Дата и время создания	05.07.2021 10:41:48 UTC+10
ЭП:	