

Директор государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская центральная хоровая школа»

Уполномоченный представитель работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская центральная хоровая школа»

К.И.С. /Фомичева Т.И.

Шей /Шайдрова О.Н.

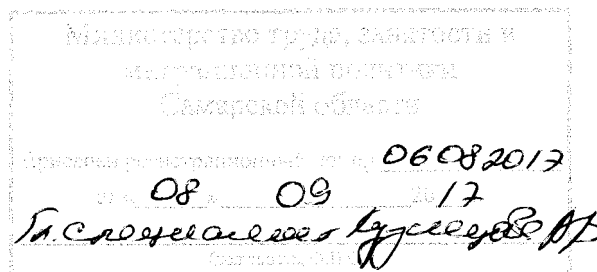
« 05 » сентября 2017 г.

« 05 » сентября 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская центральная хоровая школа»



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Оплата труда	3
Раздел 3. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников	5
Раздел 4. Рабочее время	6
Раздел 5. Время отдыха	7
Раздел 6. Правила предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года	8
Раздел 7. Гарантии и компенсации	11
Раздел 8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	13
Раздел 9. Охрана труда	14
Раздел 10. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения	15
Раздел 11. Заключительные положения	15

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская центральная хоровая школа» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

работодатель в лице директора учреждения Фомичевой Татьяны Ивановны;

работники в лице Шайдровой Ольги Николаевны.

3. Договор является единым для всех структурных подразделений учреждения и распространяет свое действие на всех работников.

4. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2015-2017 годах.

5. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

7. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

8. Работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с

работником.

10. Заработная плата выплачивается работнику: 18 числа – за первую половину текущего месяца и 3 числа месяца, следующего за расчетным, – окончательный расчет. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

11. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

12. Работникам учреждения по их заявлению (в письменной или устной форме) предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

13. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

14. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении не менее одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

15. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленная с учетом квалификационной категории, сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях:

длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

по возвращении из отпуска длительностью до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;

работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения.

Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем

один раз.

16. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
1	2
Преподаватель	Преподаватель; концертмейстер;
Концертмейстер	Преподаватель

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

17. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

18. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничен.

19. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

20. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

21. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

22. Для работников учреждения продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

23. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, представительный орган работников учреждения путем подписания настоящего Договора выражает согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

дежурство по учреждению;

подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий областного или федерального уровня.

Отдельного согласия представительного органа работников учреждения по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

24. Явка работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки определяется следующим образом:

при времени выезда с 20.00 до 23.59 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха (при этом средний дневной заработок в соответствии со статьями 139, 167 Трудового кодекса Российской Федерации за работником также сохраняется);

при времени выезда с 16.00 до 19.59 – работник работает первую половину дня с

оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;
 при времени выезда ранее 15.59 – работник не работает;
 при времени приезда до 2.00 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха;
 при времени приезда до 10.00 – работник работает вторую половину дня (4 часа) с оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;
 при времени приезда после 10.00 – работник не работает.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

25. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней.

26. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

художественному руководителю	3 календарных дня
главному бухгалтеру	3 календарных дня

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются правовыми актами Самарской области.

27. Отпуск в удобное для работника время, помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, также предоставляется работнику при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

28. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, на основании письменного заявления и при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проходами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

29. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

30. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

31. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

32. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

33. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

34. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет:

12 месяцев – для преподавателя;

8 месяцев – для методиста;

6 месяцев – для концертмейстера.

35. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

36. Длительный отпуск не может предоставляться более, чем на один учебный год.

37. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

38. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

39. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

40. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

41. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

42. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

43. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

44. При уходе в длительный отпуск работнику производится за счет средств от приносящей доход деятельности:

единовременная выплата в размере 10 000 рублей;

выплата за каждый день нахождения в длительном отпуске из расчета 10 процентов среднего дневного заработка.

45. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это не отразится отрицательно на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

работник осуществляет образовательную деятельность в классах, являются выпускными.

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

46. В пределах финансовых возможностей (за счет приносящей доход деятельности) учреждение осуществляет:

частичную оплату лечения в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях) не чаще одного раза в три года.

47. Работники учреждения имеют право на бесплатное пользование методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

48. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных правовыми актами Самарской области.

49. Расходы, превышающие размеры, установленные правовыми актами Самарской области, а также иные, связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя)

возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

50. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 5 000 рублей;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода – 3 000 рублей;

смерти близкого родственника – в размере одного должностного оклада;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 5 000 рублей;

при рождении ребенка – в размере одного должностного оклада;

при поступлении ребенка в первый класс – 3 000 рублей;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – в размере одного должностного оклада;

к профессиональным праздникам – не менее 2 000 рублей;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 4 000 рублей;

к праздничным (нерабочим) дням (23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день) – не менее 1 000 рублей;

других исключительных случаях.

51. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10 000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

52. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной

оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

53. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

54. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

проработавшие в учреждении более 10 лет;

имеющие государственные и ведомственные награды за работу в отраслях образования и культуры;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

55. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц деятельности, не предусмотренной государственным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

56. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

57. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

58. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет, – 25 процентов среднего месячного заработка;

от 5 до 10 лет – 10 процентов среднего месячного заработка.

59. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

60. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

61. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

62. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

63. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

64. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4 человек.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

65. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

66. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке представительному органу работников информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

67. Работодатель предоставляет представительному органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

68. Договор вступает в силу с 5 сентября 2017 года и действует до 4 сентября 2020 года.

69. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

70. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

71. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

72. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

74. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель, представитель работодателя направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Прошито, пронумеровано и опечатано
16 (шестнадцать) страниц(-ы)

Директор К.И. Толмачев

Т.И.



Должность

Подпись

Расшифровка