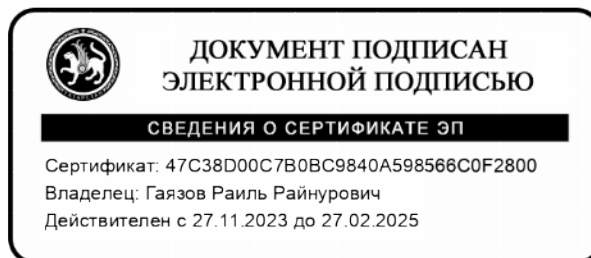


Принята на заседании Общего собрания работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа им. Фасиля Ахметова с. Каркаусь» Кукморского муниципального района Республики Татарстан протокол № 2 от «25» марта 2024 г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
МБОУ «ООШ им. Фасиля Ахметова
с. Каркаусь» № 113/24
от « 25» марта 2024 г.

Р.Р.Гаязов



Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ им. Фасиля Ахметова с. Каркаусь»

Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ им. Фасиля Ахметова с. Каркаусь» (далее - Положение) разработано в соответствии: - Трудовым Кодексом Российской Федерации; - постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года №583 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений"; - Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 года №335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"; - нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда; - постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008 года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675); - постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790); - постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года №674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»; - постановлением исполнительного комитета Кукморского муниципального района от 15.07.2010 года №265 «О введении новых систем оплаты труда работников образовательных учреждений и многопрофильных учреждений дополнительного образования детей Кукморского муниципального района», с изменениями (от .08.2010 года №); - приказом отдела образования исполнительного комитета Кукморского муниципального района от 15.07.2010 года №125.

2. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения образования, которые разрабатываются с учетом настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений

образования на 1 сентября 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5. Введение в школе новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в учреждение устанавливаются коллективными договорами, территориальными и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан и Кукморского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Порядок и условия оплаты труда

7. Данное положение вступает в действие и регулирует порядок и правила оплаты труда работников учреждения образования с 01.09.2010 года.

8. Положение определяет порядок: – формирования фонда оплаты труда работников школы за счет средств бюджета и внебюджетных средств от приносящей доход деятельности; – установления минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов и размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням; – выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9. Основные условия оплаты труда.

9.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; - государственных гарантий по оплате труда; - минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам. - перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях; - перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях; - иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты); - настоящего Положения; - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; - мнения представительного (профсоюзного) органа работников.

9.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих (далее - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными

размерами согласно постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790) и - постановлением исполнительного комитета Кукморского муниципального района от 15.07.2010 года №2925 «О введении новых систем оплаты труда работников образовательных учреждений и многопрофильных учреждений дополнительного образования детей Кукморского муниципального района», с изменениями (от 25.08.2010 года №3419).

9.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (далее - оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент). Оклады по соответствующим ПКГ устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

9.6. Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

9.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

9.8. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности (профессии), возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

9.9. Выплаты социального характера работникам может выплачиваться за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

10. Компенсационные выплаты.

10.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными либо иными особыми условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами Республики Татарстан и решениями Кукморского муниципального района или указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан.

10.2. В учреждение устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: - выплаты специалистам за работу в сельской местности; - выплаты работникам, занятым на

тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

10.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

10.4. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

10.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.6. Выплаты компенсационного характера работникам, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективном договоре.

11. Стимулирующие выплаты.

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

11.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

11.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за управление структурным подразделением;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

11.4. Размеры стимулирующих выплат для основного персонала устанавливается согласно постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790) и приказа МО и Н РТ №3013/10 от 23 августа 2010 года «Типовые критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников образовательных учреждений Республики Татарстан» и настоящего Положения.

11.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников.

11.6. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен. Премиальные и иные поощрительные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и работникам, относимых к основному персоналу

12. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и работников, относимых к основному персоналу одновременно, за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем,

грамот, наград, за выполнение особо важных заданий, за выполнение разовых нерегламентированных работ и коллективные результаты труда, за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года, за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения, за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе, за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения, за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении, за особые заслуги работника перед учреждением, за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ, за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ, за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их, за обеспечение стабильности и повышения качества обучения, за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, за использование здоровьесберегающих технологий, за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, за высокий уровень исполнительской дисциплины, за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

13. Обязательные разовые премиальные и поощрительные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и работников, относимых к основному персоналу:

- Выплачивать педагогическим работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада.

- Юбилеям (50 лет) – 1000 рублей.

14. Размеры и порядок премирования устанавливается учреждением образования самостоятельно и утверждается приказом по учреждению образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

15. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и работников, относимых к основному персоналу составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

16. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

17. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

19. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя .

20. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

21. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности «Образование», устанавливаются постановлением исполнительного комитета Кукморского муниципального района.

22. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. №167н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 мая 2008 г., регистрационный №11624) и постановлениями МО и Н РТ и исполнительного комитета Кукморского муниципального района.

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами РТ или указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан.

24. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых МО и Н РТ и Исполнительного комитета Кукморского муниципального района, за счет лимитов бюджетных обязательств.

25. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат устанавливаются, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения и согласно приложения «Положение об оплате труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Кукморского муниципального района, по виду экономической деятельности "Образование" территориального Соглашения между Управлением образования Кукморского муниципального района Республики Татарстан и Кукморской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Татарской республиканской организации общественной организации - Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации - Советом профсоюзных организаций учреждений образования Кукморского муниципального района на 2010-2013 годы.

О критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

26. Критерии оценки эффективности деятельности работников образования разработано на основании Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» и Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790) и приказа МО и Н РТ №3013/10 от 23 августа 2010 года, и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

27. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

28. Цель оценки результативности деятельности работников образования – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности основного персонала и осуществления на их основе материального

стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

29. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников основного персонала являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности.

30. Критерии оценки эффективности деятельности работников ориентировано на выявление персональных качеств личности, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

31. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

32. Основанием для оценки результативности деятельности служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

33. Портфолио заполняется работником основного персонала самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

34. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе его личного портфолио работников основного персонала в образовательном учреждении, приказом руководителя по согласованию с профкомом, создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ШМО, членов профкома.

35. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

36. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

37. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (до начала отчетного периода, не менее чем за 7 дней, заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники основного персонала передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

38. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 Квартал (январь, февраль, март) – итоги третьей четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- 2 Квартал (апрель, май, июнь) – итоги четвертой четверти и итоги учебного года, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- 3 Квартал (июль, август, сентябрь) – летний отдых и итоги отчетов, участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- 4 Квартал (октябрь, ноябрь, декабрь) – итоги первой и второй четверти, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения.

39. Комиссия в установленные сроки проводит, на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов, изучив мнения кураторов по критериям со стороны администрации и ШМО, экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями.

40. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

41. Оценочный лист, завершающийся подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

42. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

- учитель, преподаватель-организатор ОБЖ - 60 баллов;
- педагог-организатор, педагог дополнительного образования - 50 баллов;
- библиотекарь – 40 баллов.

43. В случае не согласия работника основного персонала с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

44. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по его желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

45. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения. Критерий за выполнение социально-значимой общественной работы

46. Установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников основного персонала образовательного учреждения – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы, которые не учтены в Критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

47. Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы:

Председатель первичной профсоюзной организации - до 15 баллов;

Уполномоченный по охране труда - до 5 баллов;

Ответственный за опеку и попечительство - до 5 баллов;

Ответственный за горячее питание учащихся – до 5 баллов;

Ответственный за делопроизводство - до 5 баллов;

Ответственный за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников - до 5 баллов;


Ответственный за всеобуч - до 5 баллов.

48. Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

49. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу результативности деятельности работника, но не выше количество максимальных баллов. Заключительные положения

50. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Лист согласования к документу № 113/24 от 25.03.2024
Инициатор согласования: Гаязов Р.Р. Директор
Согласование инициировано: 11.02.2025 12:52

Лист согласования		Тип согласования: последовательное		
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Гаязов Р.Р.		 Подписано 11.02.2025 - 12:52	-