**Муниципальное бюджетное учреждение**

**«Спорткомплекс Старт»**

Представитель работников Председатель Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А.Яковлева

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024года

Представитель работодателя директор МБУ «СК Старт»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Н.Самолевский

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного учреждения

«Спорткомплекс Старт»

на 2025-2027 г.г.

Нелидово 2024 г.

Утвержден

на общем собрании работников

Муниципального бюджетного

учреждения «Спорткомплекс Старт»

 Протокол № 1 от 12.11.2024 г.

Муниципальное бюджетное учреждение «Спорткомплекс Старт», именуемое далее – «Учреждение», в лице директора Самолевского Андрея Николаевича, далее – «Работодатель» и работники Учреждения в лице Совета трудового коллектива, именуемые далее – «СТК» договорились о нижеследующем:

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.**

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.
2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.
3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
5. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 01 января 2025 года и действует в течение всего срока. Доводится до сведения всех работников.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

1. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения СТК. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
2. Основные права и обязанности работников.
3. Работники имеют право на:
* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении Учреждением;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
1. Работники обязаны:
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
* соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
1. Основные права и обязанности Работодателя.
2. Работодатель имеет право:
* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
* принимать локальные нормативные акты.
1. Работодатель обязан:
* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания муниципального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления СТК, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.**

**УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

1. Обязанности работников определяются в соответствии с их специальностью, квалификацией или должностью на основе тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников отрасли спорта, утвержденных в установленном порядке, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций.
2. Прием на работу оформляется приказом Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Данный приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
3. Работодатель обязуется:
4. При приеме на работу знакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.
5. При сокращении численности или штата работников Учреждения учитывать трудовое законодательство (статьи 179, 261 ТК РФ) и не сокращать работников:
* в период временной нетрудоспособности;
* во время пребывания в ежегодном, ученическом отпуске, в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
* имеющих детей в возрасте до 14 лет (одинокий родитель);
* имеющих на иждивении детей-инвалидов;
* работающих инвалидов;
* получивших профессиональное заболевание;
* проработавших в учреждении свыше 10 лет;
* предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до выхода на пенсию).
1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, направить в службу занятости населения информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которых их намечено осуществить в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, работников, подлежащих высвобождению, предупредить работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомления об увольнении, предоставить свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

1. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:
* предоставить вакантные места в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в учреждении;
* гарантировать льготы, предусмотренные законодательством при реорганизации или ликвидации Учреждения.

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для Учреждения применяется следующий режим рабочего времени:

- 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
* для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
* для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:
* беременной женщины;
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
* иных лиц по согласованию с Учреждением.
1. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
2. В случае нарушения работниками графика рабочего времени Работодателю предоставляется право вынесения дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в соответствии с ТК РФ.
3. Работодатель может привлекать работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по своей инициативе (сверхурочная работа) в соответствии со ст. 99 ТК РФ, а также к работе в выходные дни с письменного согласия работника, и с учетом графика работы отдельных должностей, в соответствии со ст. 113 ТКРФ.

**4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

1. Выходным днем является понедельник, для работающих по отдельному графику – другие дни, равные по продолжительности основным выходным дням.
2. Продолжительность перерыва на обед в Учреждении 60 минут, который в рабочее время не включается.
3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.
5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:
* лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
* одинокие родители;
* женщины, имеющие трех и более детей;
* любые работники при наличии у них путевок на лечение.
1. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка к отпуску за трудовой стаж в «СК Старт» (от одного до пяти дней):
* 1-3 года трудового стажа – 1 день;
* 3-5 лет трудового стажа – 2 дня;
* 5-10 лет трудового стажа – 3 дня;
* 10-15 лет трудового стажа – 4 дня;
* свыше 15 лет – 5 дней.
1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по 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, 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 либо коллективным договором.
1. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности благодарностями, почетными грамотами, представлять к наградам Российской Федерации, Тверской области.

**5. ОПЛАТА ТРУДА.**

1. Работодатель и СТК пришли к соглашению, что оплата труда работников МБУ «СК Старт» строится в строгом соответствии с ТК РФ, нормативными документами, регулирующим труд руководителей, специалистов и работников Учреждения.
2. Заработная плата состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад (оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты — доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты — доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Социальные выплаты – уплата налогов (см. раздел 8).

1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
3. Работодатель обязуется:
4. Устанавливать работникам МБУ «СК Старт» размеры должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты на основе Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном учреждении «Спорткомплекс Старт».
5. Обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за два месяца до их введения.
6. Выдавать работникам ежемесячно расчетные листки за три дня до выплаты заработной платы.
7. Выплачивать заработную плату работникам МБУ «СК Старт» два раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца в кассе МКУ «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений образования» или путем перечисления на счет работника в банке. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы она выплачивается с учетом денежной компенсации в соответствии со ст.236 ТК РФ.
8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 177 ТК РФ, в том числе получающим второе высшее образование по специальности.
9. Работодатель и СТК пришли к соглашению, что все возможные случаи и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно данным договором, кроме нарушения сроков по независящим от Работодателя причинам решаются в строгом соответствии с трудовым законодательством либо путем переговоров в порядке, установленном данным договором.

**6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

1. В соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации (ст.ст. 211,212,213,214,215 ТК РФ) для сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности Работодатель обязуется обеспечить:
2. Безопасные условия труда, внедрение правовых социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий;
3. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических прогрессов;
4. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие Требованиям охраны труда;
5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
6. Проведение всех видов инструктажей, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда;
8. Разработку мероприятий по улучшению условий труда, охраны труда, экологии;
9. Информирование работников об условиях и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;
10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
11. Расследование и учет каждого несчастного случая, связанного с производством, принимать меры по их предупреждению;
12. Разработать и выполнять мероприятия по подготовке к работе в зимний и летний период.
13. Для соблюдения правил по технике безопасности работники обязуются:
14. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами, правилами и инструкциями по охране труда;
15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
16. Проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
17. Немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве или ухудшении состояния здоровья;
18. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
19. Работники имеют право на:
* рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности.

**7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.**

1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

**8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ.**

1. Работодатель обязуется:
2. Предоставлять льготы и выплаты в целях охраны и укрепления здоровья работников;
3. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд, в Фонд медицинского страхования, в Фонд страхования работников от несчастных случаев на производстве;
4. Способствовать организации отдыха детей в оздоровительных лагерях (при наличии средств);
5. Обеспечить периодические медицинские осмотры (обследования) в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. №302н (при наличии средств).

**9. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

1. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции.
2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

**10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

1. Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в выполнении включенных в коллективный договор обязательств, разрешение возникающих проблем и конфликтов на принципах конструктивного согласия, социального партнерства и договоренностей.
2. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по договору, несут ответственность в соответствии с законодательством.
3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы только при обязательном выполнении всех условий обязательств договора.
4. Изменения и дополнения коллективного договора подписываются по взаимному согласию сторон и являются его неотъемлемой частью.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:**

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ РАБОТНИКОВ

|  |  |
| --- | --- |
| **Директор МБУ «СК Старт»**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н.Самолевский «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024г. | **Председатель СТК****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Е.А.Яковлева« \_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г. |
|  |  |
|  |  |
|  |  |