

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края
«Тимашевский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних»

на период с 26.01.2023г. по 25.01.2026г.

От работников:

Председатель профкома
Н.В. Гробовенко



Государственное казенное учреждение Краснодарского края “Центр занятости населения Тимашевского района”
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата - 26 - Января 2023 № 04/00-Г
Исп. отдела Отдел Р.Б. Михайлов

От работодателя:

Директор учреждения
А.Г. Лукашова



Утвержден:
на общем собрании коллектива 24.01.2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГКУ СО КК «Тимашевский СРЦН»

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края, Уставом учреждения.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

«Администрация» в лице директора ЛУКАШОВОЙ АЛЛЫ ГЕОРГИЕВНЫ.

«Работники» в лице председателя профкома ГРОБОВЕНКО НАТАЛЬИ ВИТАЛЬЕВНЫ, именуемого далее «Профком»

1.6. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГКУ СО КК «Тимашевский СРЦН».

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Администрация обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения, отстаивать и защищать интересы работников;
- способствовать росту квалификации работников;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Администрацией его положений обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный

режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии энергоресурсов.

1.9. Коллективный договор заключен на срок до 25.01.2026 года и вступает в силу с 26.01.2023 года.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.11. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, который должен отражать условия труда данного работника.

2.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы;
- трудовая функция;
- требования к квалификации и опыту работы, необходимые работнику для выполнения определенной трудовой функции (в соответствии с действующими профессиональными стандартами);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях непосредственно предусмотренных законом.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в самом договоре и в приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей шести месяцев.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан ему выдать надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. В случае производственной необходимости руководитель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а так же в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка в ГКУ СО КК «Тимашевский СРЦН»).

3.2. Продолжительность рабочего времени для мужчин не может превышать 40 часов в неделю, для женщин в городской местности – 40 часов в неделю, для женщин на селе – 36 часов в неделю, для воспитателей – 30 часов в неделю, для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю, для педагога дополнительного образования, социального педагога, педагога-психолога – 36 часов в неделю. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.3. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад – в размере не менее одинарной дневной ставки за день сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета. При этом инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.6. Одному из родителей ребенка-инвалида (опекуну, попечителю) полагаются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ; п. 17 Постановления Пленума ВС от 28.01.2014 № 1).

3.7. Руководствуясь действующим трудовым Законодательством, работнику предоставляется отпуск 28 календарных дней, по истечению 6 месяцев непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (Приложение 2 «Перечень ежегодных и дополнительных отпусков»).

3.8. График ежегодных отпусков утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом, и доводится до сведения работников за 2 недели до начала года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.9. Начисление и выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцать лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» статьи 5, Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края», Положения от 24.01.2017 года «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (прилагается), Положения от 27.01.2016 года «О материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (прилагается).

4.2. Размеры окладов работников устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Оклады повышаются на 0,2 оклада работникам учреждения в связи с обслуживанием детей и подростков (приложение 3 «Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в ГКУ СО КК «Тимашевский СРЦН» может повышаться оклад (тарифная ставка) в связи обслуживанием детей и подростков»).

4.4. Специалистам, работающим на селе, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, устанавливаются повышенные на 25% оклады по сравнению с окладами социальных работников, специалистов занимающихся этими видами деятельности в городе (постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой

системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края»), (приложение № 4 «Перечень должностей специалистов имеющих доплату в размере 25% за работу в сельской местности»).

4.5. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года №787.

4.6. Оплата труда работникам по совмещаемым или замещаемым профессиям (должностям) устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов утра (приложение № 5 «Список профессий с дополнительной оплатой за отработанное время»).

4.9. Планирование оплаты за работу в праздничные дни производится от должностного оклада в размере не менее одинарной дневной ставки за день сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объемов работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со ст.151 Трудового кодекса РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Установление доплат за совмещение профессий или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в обязательном порядке оформляется приказом директора учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объемы дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшение доплаты за совмещение (замещение), производится так же на основании приказа. Оплата труда по срочным трудовым договорам производится по занимаемой должности отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор. В случае производственной

необходимости для замещения отсутствующего работника руководитель учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.11. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из должностного оклада (ставки) без учета других надбавок и доплат.

4.12. Согласно Положению от 23.08.2018 года «О материальном стимулировании работников ГКУ СОКК «Тимашевский СРЦН» пункту 4 работникам учреждения в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, не ограничиваются максимальными размерами в пределах средств, направляемых на оплату труда, и определяются в зависимости от качества и выполняемого объема работ. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного календарного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом. В учреждении на выплаты надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы направляется экономия по фонду оплаты труда.

4.13. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливаются в следующих размерах:

- в размере 0,2 оклада за первые 3 года и 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада.

Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада, без учета повышений за работу в сельской местности, других повышений, надбавкой доплат, со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, согласно положению от 23.08.2018 года «О материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» пункта 4.2.

4.14. Премирование производится согласно утвержденному положению «О материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» пункта 2.

4.15. Заработная плата выплачивается в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения: 5-го и 20-го числа каждого месяца.

Заработная плата по заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке, все расходы, связанные с заключением договора банковского счета относятся на счет работника, обслуживание банковской пластиковой карточки, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника.

4.16. Руководитель несет ответственность за допущенную задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с законодательством и другими нормативными актами.

4.17. При расчете сумм среднего заработка за время служебной командировки работника применяется расчетный период 12 календарных месяцев. Сумма среднего заработка за время служебной командировки определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней, приходящихся на период служебной командировки.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Администрация сохраняет за работником право повышения своего профессионального уровня, используя заочную форму обучения с оплатой в соответствии с действующим Законодательством РФ.

5.2. Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом:

- устанавливает порядок замещения вакантных мест и должностей с предоставлением преимущественного права работникам учреждения;
- рассматривает вопросы, связанные с увольнением работников по своей инициативе.

5.3. Администрация обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы – графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Администрация:

- осуществляет меры, направленные на улучшение условий и охраны труда, снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости;
- проводит анализ обстоятельств и причин несчастных случаев, на его основе разрабатывает меры и рекомендации по их снижению;
- в соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических мероприятий;
- проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации;
- для всех поступающих лиц на работу проводит инструктаж по охране труда, организует обеспечение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Профком:

- оказывает консультативную помощь работающим по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов, по предоставлению льгот и компенсаций при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса;
- направляет представление Администрации об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

В случае грубых нарушений со стороны администрации нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, работник вправе отказаться от выполнения работ до принятия мер по устранению имеющихся нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работников сохраняется место работы и ему выплачивается средняя зарплата.

На работников возлагаются следующие обязанности по обеспечению охраны труда:

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- работники должны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу, полноценно использовать рабочее время;
- работников, нарушающих трудовую дисциплину и общественный порядок, лишать премии и применять к ним меры дисциплинарного воздействия, согласно ТК РФ;
- обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

Администрация:

- несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника, проишшедшими на производстве в соответствии с действующим Законодательством РФ;
- информирует работников о состоянии условий охраны труда на рабочем месте;
- о соответствующем риске повреждения здоровья и полагающимся работникам средств индивидуальной защиты (Приложение №7 «Перечень профессий и должностей, получающих бесплатную спецодежду и другие средства индивидуальной защиты»).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь работникам из экономии фонда оплаты труда в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- в связи с регистрацией брака (впервые) – до 1000,00руб.;
- в связи с рождением ребенка – (отработавшим свыше 6 мес.) – до 2000,00руб.;
- в связи с продолжительной тяжелой болезнью – до 5000,00руб.;
- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, дети, муж или жена) – до 5000,00 руб.;
- в связи с уходом на пенсию по возрасту, по инвалидности – до 3000,00 руб.;
- в связи с юбилейной датой (50,60 лет), далее каждые 5 лет – до 2000,00 руб.

7.2. Работодатель предоставляет по просьбе работника краткосрочный оплачиваемый отпуск:

- в связи с бракосочетанием работника (впервые) – 3 дня;
- в связи с участием в похоронах близких родственников – 3 дня;
- в связи с проводами детей в армию – 2 дня.
- одному из родителей ребенка-инвалида (опекуну, попечителю) – 4 дня в месяц

7.3. Работодатель производит премирование, единовременное денежное поощрение, надбавки стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании пункты 2,3,4.

7.4. Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, по ходатайству профсоюзного комитета предоставляет возможность приобретения путевок.

8. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ РАЗНОГЛАСИЙ

Администрация и Представитель устанавливают следующий порядок разрешения разногласий (претензий):

8.1. Все спорные вопросы решаются без ущерба для деятельности учреждения в рабочее время.

8.2. Претензии оформляются в письменном виде с обоснованием причин несогласия с действиями администрации.

8.3. Администрация предоставляет право для принятия мер по урегулированию спорного вопроса или обоснованного отказа в течение 10 дней.

8.4. Администрация обязуется мобилизовать все возможности для поисков взаимопонимания и согласия, конечной целью которых является стабильность и эффективная работа учреждения и защиты интересов его сотрудников.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года. Он вступает в

силу со дня подписания и действует в течение срока.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия будут производиться только по взаимному согласию и подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

9.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду. Стороны, не реже чем каждые полгода (год), отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

9.4. Администрация обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации с момента подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором при заключении трудового договора.

9.5. Администрация и уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Профком содействует работодателю при условии выполнения коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать 1 месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор или при заключении нового договора.

9.9. Коллективный договор утверждается на общем собрании коллектива.

Директор ГКУ СО КК
«Тимашевский СРЦН»

А.Г. Лукашова

Председатель профкома

Н.В. Гробовенко