|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чăваш Республики****Шупашкар хула****администрацийě****ЙЫШĂНУ** |  | **Чувашская Республика****Администрация****города Чебоксары****ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |

13.12.2017 № 2890

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары Чувашской Республики, занятых в сфере капитального строительства и реконструкции

Руководствуясь Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 протокол № 11, постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 22.04.2015 № 147 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере архитектуры, инженерно-технического проектирования в промышленности и строительстве», администрация города Чебоксары
п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары Чувашской Республики, занятых в сфере капитального строительства и реконструкции, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Пункт 4 приложения № 4 «Список муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений» к постановлению администрации города Чебоксары от 31.05.2013 № 1729 (в редакции постановления администрации города Чебоксары от 09.03.2017 № 588) исключить.
3. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
4. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары Чувашской Республики в сфере капитального строительства и реконструкции, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
5. Управлению информации, общественных связей и молодежной политики администрации города Чебоксары опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
6. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2018 года.
7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить
на заместителя главы администрации города Чебоксары по вопросам архитектуры и градостроительства Павлова А.Л.

Глава администрации города Чебоксары А.О. Ладыков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
города Чебоксары

от 13.12.2017 № 2890

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения** **города Чебоксары Чувашской Республики, занятых в сфере капитального строительства и реконструкции**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары Чувашской Республики, занятых в сфере капитального строительства и реконструкции (далее – Примерное положение, Учреждение) определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города Чебоксары и средств от приносящей доход деятельности, условия оплаты труда работников Учреждения, установления минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, и носит рекомендательный характер.

1.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Штатное расписание работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения (далее - начальником Учреждения) по согласованию с Учредителем.

Штатное расписание работников Учреждения включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих, обеспечивающих хозяйственное обслуживание и сотрудников рабочих профессий Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке Учреждению из бюджета города Чебоксары, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных размеров окладов, коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д) перечня видов выплат компенсационного характера;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и муниципальными правовыми актами администрации города Чебоксары в сфере оплаты труда;

ж) рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Система оплаты труда работников включает в себя размеры должностных окладов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются данным Примерным положением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников Учреждения самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18.06.2008, регистрационный № 11858):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей** | **Квалификационные уровни** | **Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей** |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 5200 |
| 4 квалификационный уровень | 5600 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 5400 |
| 2 квалификационный уровень | 6000 |
| 3 квалификационный уровень | 6600 |
| 4 квалификационный уровень | 7200 |
| 5 квалификационный уровень | 7800 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 9500-9700 |
| 3 квалификационный уровень | 11700 |

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей** | **Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей** |
| **1** | **2** |
| Заместитель начальника учреждения | 9700 |
| Заместитель начальника отдела | 9200 |
| Заведующий сектором | 8000 |

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23.06.2008, регистрационный № 11861):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей** | **Квалификационные уровни** | **Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей** |
| 1 | 2 | 3 |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 4610 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 5130 |

**3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за классность водителям автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом начальника Учреждения ежемесячно на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия).

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 3,0 оклада в месяц.

Состав комиссии утверждается приказом начальника Учреждения.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу работника учреждения в следующих размерах:

1) За наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности:

доктора наук - ежемесячная надбавка в размере 3 процентов;

кандидата наук - ежемесячная надбавка в размере 2 процентов.

При наличии у работника учреждения более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

2) За наличие почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности:

"Заслуженный строитель Российской Федерации", "Заслуженный экономист Российской Федерации" - ежемесячная надбавка в размере 2 процентов;

"Заслуженный строитель Чувашской Республики", "Заслуженный экономист Чувашской Республики" - ежемесячная надбавка в размере 1,5 процента.

Стимулирующая надбавка работникам учреждения, имеющим несколько почетных званий, устанавливается по одному из них, имеющему большее значение.

Начальнику учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

3.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу работника Учреждения в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 %;

при стаже работы от 5 лет до 15 лет – 10 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 15 %.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада работника и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты. Назначение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет к должностному окладу производится на основании приказа Учреждения по представлению комиссии.

При увольнении работника ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за стаж непрерывной работы утверждается приказом начальника Учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа, работы (службы), дающего право на получение указанной выплаты.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа непрерывной работы, выслуги лет рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.5. Выплата за классность водителям.

Ежемесячная надбавка за классность является дополнительной выплатой водителям, носит стимулирующий характер, размер надбавки за классность устанавливается в процентном отношении от установленного должностного оклада, начисляется за фактически отработанное время, выплачивается ежемесячно в сроки, установленные коллективным договором для выплаты заработной платы.

Основанием для установления и начисления ежемесячной надбавки за классность водителям является приказ начальника Учреждения в части классности и размера надбавки за классность.

Надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

за I класс - в размере 25% от должностного оклада;

за II класс - в размере 10% от должностного оклада.

Снижение или отмена классности и снижение или отмена надбавки за классность производится на основании приказа учреждения с внесением изменений в определенные сторонами условия трудового договора в сроки, установленные статьей 74 Трудового кодекса РФ.

3.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты осуществляются в пределах субсидии, выделенной на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы при формировании фонда оплаты труда составляет не более двух окладов в год.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в целях усиления его материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение заданий в особых условиях.

Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

Премирование работников производится на основании приказа начальника Учреждения с учетом оценки качества работника по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год либо иной период, установленный решением начальника Учреждения).

Коэффициент премирования при работе без замечаний оценивается в 1,0 (один) балл.

Коэффициент для определения размера премирования работников осуществляет комиссия по установлению выплат стимулирующего характера сотрудникам учреждения. Для определения размера их премирования за отчетный период, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, год либо иной период, установленный решением начальника Учреждения), комиссия составляет протокол, устанавливающий оценку качества работника.

Размер премии по результатам работы за определенный период может быть снижен на основании приказа Учреждения в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей:

появление на работе в нетрезвом виде;

совершение хищения по месту работы;

прогул без уважительных причин;

нанесение материального ущерба;

нарушение правил техники безопасности.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам.

**4. Выплаты компенсационного характера**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового Кодекса РФ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и муниципальными правовыми актами города Чебоксары.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

**5. Условия оплаты труда начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата начальника Учреждения,заместителя начальника Учреждения, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер должностного оклада начальника Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы начальника Учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 5.

Размеры должностных окладов заместителя начальника Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника Учреждения.

5.2. Условия оплаты труда, должностной оклад начальнику Учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Премия начальнику Учреждения выплачивается по результатам выполнения основных показателей деятельности Учреждения. Коэффициент премирования начальника Учреждения утверждается заместителем главы администрации города Чебоксары по вопросам архитектуры и градостроительства и согласовывается с заместителем главы администрации города Чебоксары по экономическому развитию и финансам согласно форме в соответствии с таблицами 1, 2 приложения № 2 к настоящему Примерному положению.

 Снижение размера премии начальнику Учреждения производится по основаниям, указанным в таблице 2 приложения № 2 к настоящему Примерному положению.

5.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

1. **Порядок и условия оказания материальной помощи**

Из средств фонда оплаты труда работникам Учреждения и начальнику Учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада, установленного на дату оказания материальной помощи.

При наличии экономии по фонду оплаты труда может быть дополнительно выплачена материальная помощь как в размере одного должностного оклада, так и в абсолютном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации на соответствующий период в следующих случаях:

смерти близких родственников (мужа (жены), детей, родителей) в размере одного должностного оклада;

при рождении (усыновлении) ребенка в размере одного должностного оклада;

к юбилею сотрудника (50, 55, 60, 65 лет) в размере трех должностных окладов;

к бракосочетанию сотрудника в размере одного должностного оклада;

к профессиональному празднику (День строителя) в размере до трех должностных окладов;

награждением работника Учреждения Почетной грамотой администрации города Чебоксары в размере одного должностного оклада;

присвоением работнику Учреждения Почетного звания, награждением орденами, медалями, ведомственными наградами, Почетной грамотой Чувашской Республики в размере одного должностного оклада;

выходом на пенсию работника Учреждения (при наличии стажа работы в Учреждении не менее 15 лет) в размере трех должностных окладов.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление на имя начальника Учреждения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары Чувашской Республики, занятых в сфере капитального строительства и реконструкции

**Составляющие фонда оплаты труда работников Учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование**  | **Количество должностных окладов, предусматриваемых при формировании фонда оплаты труда (в год)** |
| **1** | **2** |
| Должностных окладов | 12 |
| Ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты в работе | 36 |
| Ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет | 2 |
| Премиальные выплаты по итогам работы | 2 |
| Материальная помощь  | 1 |
| **ИТОГО** | **53** |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары Чувашской Республики, занятых в сфере капитального строительства и реконструкции

**Таблица № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: | УТВЕРЖДАЮ: |
| Заместитель главы администрации города Чебоксары по экономическому развитию и финансам | Заместитель главы администрации города по вопросам архитектуры и градостроительства  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**для определения размера премирования начальника**

 **муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары,**

**занятого в сфере капитального строительства и реконструкции
за \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ года**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей премирования | Единица измерений | План \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Факт \_\_\_\_\_\_\_\_\_ | % выпол-нения | Размер премиро-вания за выполнение показателей, % | Согласо-ванный размер премии, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Выполнение муниципального задания Учреждения |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Объем муниципальных услуг за отчетный период- на 100%;- от 100% до 110%;- свыше 110% | шт. | \_\_\_\_ | \_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ | - | - | - |  |
| 2 | Выполнение перечня работ | % | - | - | - | - |  |
| 3 | Соблюдение сроков выполнения работ | % | - | - | - | - |  |
|  | Итого |  | х | х | х | - | - | - |  |

**Таблица № 2**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей снижения размера премии начальника**

 **муниципального бюджетного учреждения города Чебоксары, занятого в сфере капитального строительства и реконструкции, за \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_года**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели | Процент снижения | За отчетный период |
| 1 | Невыполнение, несоблюдение сроков исполнения постановлений, распоряжений и поручений органов местного самоуправления города Чебоксары, неисполнение поручений главы администрации города Чебоксары и его заместителей- от 1 до 2- от 3 до 4- 5 и более | 10 | 15 | 20 |  |
| 2 | Выявленные нарушения, повлекшие применение мер дисциплинарного взыскания (замечания, выговор), а также нарушения, отраженные в актах контролирующих органов, повлекшие штрафные санкции за нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением работ (услуг), а также правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования | 10 |  |
| 3 | Невыполнение установленного муниципального задания с учетом требований к объему и качеству их выполнения | 10 |  |
| 4 | Непринятие мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества | 10 |  |
| 5 | Несвоевременное представление бухгалтерской или иной отчетности | 20 |  |
| 6 | Предоставление недостоверных отчетных сведений | 20 |  |
| 7 | Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы | 10 |  |
|  | Итого | 90 | 95 | 100 |  |

Начальник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

По итогам работы размер премии начальнику составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ %.

Размер премии начальнику снижается на \_\_\_\_ % от согласованного размера премии за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.