

**УТВЕРЖДЕНЫ**  
**На общем собрании работников**  
**ГБУ «КЦСОН Воротынского района»**  
**Протокол №\_2 «25» марта\_2019 г.**

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ**  
**К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**Государственного бюджетного учреждения**  
**«Комплексный центр социального обслуживания населения**  
**Воротынского района»**  
**(на 2018- 2020 г. г.)**

**р.п. Воротынец**

## **Внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:**

### **1. Пункт 1.2. изложить в редакции следующего содержания:**

«1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Воротынского района» (далее ГБУ «КЦСОН Воротынского района» либо организация), в лице председателя профсоюзной организации учреждения Болоховой Светланы Николаевны в соответствии с п. 1 ст. 31 ТК РФ с одной стороны (далее – Работники), и директором ГБУ «КЦСОН Воротынского района» Харитоновой Анной Евгеньевной, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), с другой стороны.»

### **2. Пункт 1.3. изложить в редакции следующего содержания:**

«1.3. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 года, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) и Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27 апреля 1999 года № 40-З.»

### **3. Пункт 1.9 изложить в редакции следующего содержания:**

«1.9. Правила внутреннего трудового распорядка и положение об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района», являются приложением к коллективному договору организации.»

### **4. Пункт 2.4.1 изложить в редакции следующего содержания:**

«2.4.1 Содействовать эффективной работе организации, выполнять производственные задания и договорные обязательства добровольно, качественно, в полном объеме и в установленные сроки.»

### **5. Пункт 3.3.1. изложить в редакции следующего содержания:**

«3.3.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц (без учета компенсационных и стимулирующих выплат), а также ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы для профессий рабочих.»

### **6. Пункт 3.3.2. изложить в редакции следующего содержания:**

«3.3.2. Компенсационные выплаты- доплаты и надбавка компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);

- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.»

**7. Пункт 3.3.3. изложить в редакции следующего содержания:**

«3.3.3. Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Руководителем организации работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**8. Пункт 3.5. изложить в редакции следующего содержания:**

«3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»

**9. Пункт 3.6. исключить**

**10. Пункт 3.9. изложить в редакции следующего содержания:**

«3.9. Индексация (повышение) заработной платы работников организации социального обслуживания осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.»

**11. Пункт 3.10. изложить в редакции следующего содержания:**

«3.10. Заработную плату выплачивать работнику каждые полмесяца 1 и 16 числа, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.»

**12. Пункт 3.13. изложить в редакции следующего содержания:**

«3.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.(ст. 236 ТК РФ)»

**13. Пункт 4.2. изложить в редакции следующего содержания:**

«4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение к коллективному договору), утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа Совета трудового коллектива организации и Профсоюза, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.»

**14. Пункт 4.4. изложить в редакции следующего содержания:**

«4.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

(в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ)

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.»

#### **15. Пункт 4.5. изложить в редакции следующего содержания:**

«4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. (ст. 113 ТК РФ).»

**16. Пункт 4.7. изложить в редакции следующего содержания:**

«4.7. При необходимости, работодатель по согласованию с Профсоюзом и Советом трудового коллектива может изменить режим рабочего времени для отдельных категорий работников.»

**17. Пункт 4.8 изложить в редакции следующего содержания:**

«4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза и Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных

актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.»

**18. Пункт 4.9 изложить в редакции следующего содержания:**

«4.9. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (несовершеннолетним работникам до 18 лет, продолжительностью 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней).»

**19. Пункт 4.10 изложить в редакции следующего содержания:**

«4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем, согласовывается с представителем Профсоюза и Совета трудового коллектива. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормального рабочего времени:

Директор – 5 календарных дней, заместитель директора – 3 календарных дня, главный бухгалтер - 3 календарных дня, специалист по кадрам - 3 календарных дня, заведующий отделением - 3 календарных дня, заведующий хозяйством - 3 календарных дня, водитель автомобиля - 3 календарных дня».

**20. Пункт 4.11 изложить в редакции следующего содержания:**

«4.11. Работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня в году, за который передоставляется ежегодный отпуск, по причине болезни, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере двух календарных дней, в соответствии со ст. 116 ТК РФ. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)»

**21. Пункт 4.13 изложить в редакции следующего содержания:**

«4.13. Женщинам, а также отцам, опекунам (попечителям) воспитывающих двух несовершеннолетних детей без матери, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.»

**22. Пункт 4.15 изложить в редакции следующего содержания:**

«4.15. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- со свадьбой самого работника и детей работника - 3 дня;

-со смертью близких родственников работника - 3 дня (мать, отец, дети, жена, муж);

-женщинам, а также отцам, опекунам (попечителям) воспитывающих несовершеннолетних детей без матери, имеющих детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) 1 день – 1 сентября;

-женщинам, также отцам, опекунам (попечителям) воспитывающих несовершеннолетних детей без матери, имеющих детей- учащихся выпускных 11-х классов общеобразовательных учебных заведений – 1 день – «День последнего звонка;»

**23. Пункт 6.1.1. изложить в редакции следующего содержания:**

«6.1.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям действующих нормативно-правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.»

**24. Пункт 6.1.3. изложить в редакции следующего содержания:**

«6.1.3. Проводить в установленные сроки обучение, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства.

Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий.

Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Содействовать деятельности добровольных пожарных.

Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.»

**25. Пункт 6.1.5. изложить в редакции следующего содержания:**

«6.1.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды и обуви, и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 Трудового Кодекса РФ, Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 №290н.)»

**26. Пункт 6.2.1. изложить в редакции следующего содержания:**

«6.2.1. Выполнять требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, должностных инструкций, законодательства в области охраны труда; нести ответственность в случае нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаться к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.»

**27. Пункт 6.1.6. изложить в редакции следующего содержания:**

«6.1.6. Организовывать обучение руководителей, специалистов по охране труда и уполномоченных по охране труда Совета трудового коллектива. Организовывать обучение педагогических работников навыкам оказания первичной медико-санитарной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья.»

**28. Дополнить коллективный договор пунктом 6.1.7. следующего содержания:**

«6.1.7. Проводить информационно - профилактические мероприятия противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации.»

**29. Пункт 7.1.3. изложить в редакции следующего содержания:**

«7.1.3. Производить социальные выплаты, (оказывать материальную помощь), поощрять работников за счет средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

социальная выплата - материальная помощь предоставляется:

а) на лечение работникам, получившим увечье либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, в размерах, исходя из сложности проблемы, при предоставлении подтверждающих документов (справок, заключений) выданных медицинским учреждением;

б) при тяжелом заболевании работника, производится частичная оплата операции и дорогостоящих лекарственных препаратов в размере 1000 рублей, при предоставлении подтверждающих документов (справок, заключений) выданных медицинским учреждением, выписок из амбулаторной карты;

в) на погребение, в случае смерти работника учреждения, выплата производится в размере 5000 рублей по заявлению близкого родственника, при предоставлении документов подтверждающих смерть (справка о смерти, либо свидетельство о смерти), а также документы подтверждающие родство (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении);

г) на погребение при смерти близких родственников (отец, мать, супруг, дети) работника учреждения, выплата производится в размере 3000 рублей по ходатайству вышестоящего руководителя сотрудника и наличии ходатайства Совета трудового коллектива либо Профсоюза, при предоставлении документов подтверждающих смерть (справка о смерти, либо свидетельство о смерти), а также документы подтверждающие родство (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении);

д) на оздоровление работающим в конце календарного года в размере должностного оклада по ходатайству вышестоящего руководителя сотрудника и наличии ходатайства Совета трудового коллектива либо Профсоюза;

ж) к отпуску в размере должностного оклада работника по личному заявлению работника.

з) на рождение ребенка работника в размере 3000 рублей по личному заявлению сотрудника при предоставлении подтверждающего документа (свидетельство о рождении)

В связи с недостаточностью или отсутствием средств ФОТ, размер материальной помощи может быть снижен руководителем учреждения, либо в выплате материальной помощи может быть отказано.»

**30. Пункт 7.1.4. изложить в редакции следующего содержания:**

«7.1.4 За счет средств учреждения установить поощрительную выплату работнику учреждения:

а) в связи с награждением (грамота, благодарность, диплом и т.д.) районного уровня в размере 1000 рублей, областного уровня -1500 рублей, федерального уровня - 2000 рублей.

б) к юбилейным датам работника, при достижении возраста 50,60,70,75 лет, в виде единовременного вознаграждения в размере 3000 рублей.

в) в иных случаях по ходатайству вышестоящего руководителя сотрудника, Совета трудового коллектива и Профсоюза учреждения.

В связи с недостаточностью или отсутствием средств учреждения, размер поощрительной выплаты может быть снижен руководителем учреждения, либо в выплате может быть отказано.»

**31. Пункт 9.1.1. изложить в редакции следующего содержания:**

«9.1.1. Признать в соответствии с решением собрания работников организации Совет трудового коллектива и Профсоюз представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников организации.»

**32. Пункт 9.1.2. изложить в редакции следующего содержания:**

«9.1.2. Предоставлять Профсоюзу и Совету трудового коллектива по предварительной заявке транспорт, средства связи и оргтехнику, помещение, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников организации.»

**33. Дополнить коллективный договор следующими приложениями:**

- Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ «КЦСОН Воротынского района»

- Положение об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района»

**32.** Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания сторонами.

От работодателя

директор ГБУ «КЦСОН Воротынского района»

\_\_\_\_\_ А.Е. Харитонова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работников

Председатель профсоюзной организации ГБУ «КЦСОН Воротынского района»

\_\_\_\_\_ С.Н. Болохова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.