

Председатель Совета трудового
коллектива Местного отделения
ДОСААФ России Новооскольского
района Белгородской области
Верстов А.И.

Председатель Местного отделения
ДОСААФ России Новооскольского
района Белгородской области



Аносов А.К.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Местное отделение ДОСААФ России
Новооскольского района Белгородской области
с 01.08.2015г. по 01.08.2015г.

в соответствии с Уставом утвержденным IX Внеочередным (преобразова-
тельным) Съездом РОСТО (ДОСААФ) – I съездом ДОСААФ России от 17 де-
кабря 2009года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду отдел трудовых отношений и мониторинга показателей эффективности
деятельности органов местного самоуправления

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ**
Регистрационный номер _____
ПРОИЗВЕДЕНА В ОТДЕЛЕ
ПО ТРУДУ АДМИНИСТРАЦИИ
НОВОСОЛЬСКОГО РАЙОНА

№ _____ г.
Начальник отдела _____
Подпись

_____ от 03.08.2015г.

_____ Ю. Колесникова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Местном отделении ДОСААФ России Новооскольского района Белгородской области.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники организации и работодатель в лице председателя Местного отделения ДОСААФ России Новооскольского района Белгородской области Аносова А.К.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников данной организации.
- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работникам в течении 10 дней после его подписания.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11 В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
- 1.13 Все спорные вопросы, по толкованию и реализации положений коллективного договора, решаются сторонами.
- 1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение по охране труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а так же моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о премировании работников;

1.17 Стороны определяют следующие формы управления организации непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и распространение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом ДОСААФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником как, правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5 Объем нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6 Нагрузка, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях

2.7 Уменьшение или увеличение нагрузки в течении учебного года по сравнению с нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе председателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении)

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др. случаях)

- восстановления на работе ранее выполнявшего эту нагрузку

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, или после окончания этого отпуска.

- в указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение количества часов работы по плану, а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК РФ).

Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ) при этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9 Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.10 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.1.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3 Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в пять лет

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Организовать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы.

4.3 Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих к увольнению из организации инвалидов.

4.4 Стороны договорились, что:

Преимущественное право на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штатов.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала организации устанавли-

ливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для категории работников, работающих по графикам сменности с продолжительностью рабочего дня превышающего 8 часов, применяется суммированный учет рабочего времени с месячным учетным периодом.

5.4 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6 За работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двукратном размере или предоставляется другой день отдыха.

5.7 В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8 Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9 Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков; утверждаемым работодателем.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.10. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

5.11 Работодатель обязуется:

предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- работникам, для прохождения медицинских обследований – 1 день в год;
при рождении ребенка в семье - 3 дня
в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня
для проводов детей в ряды Вооруженных сил РФ – 3 дня
в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня
на похороны близких родственников - 3 дня
родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня.

Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств работников по организации, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с «Положением о порядке оплаты и стимулирования труда штатных работников аппарата Местного отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России».

Положение об условиях оплаты труда работников Местного отделения ДОСААФ России Новооскольского района Белгородской области разработано в соответствии с Трудовым и Гражданским кодексами Российской Федерации, Федеральными законами от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Заработная плата работников аппарата управления и вспомогательного персонала Местного отделения ДОСААФ России Новооскольского района состоит из:

- должностного оклада;
- ежемесячного денежного поощрения;
- ежемесячных надбавок к должностному окладу;
- ежемесячную процентную надбавку за стаж работы по специальности или стаж работы ДОСААФ (РОСТО);
- премий по результатам работы.

Заработная плата педагогических работников и МПО состоит из:

- почасовой оплаты труда;
- повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;
- персонального повышающего коэффициента;
- повышающего коэффициента за стаж работы (выслугу лет);
- премий по результатам работы.

Педагогическим работникам образовательных организаций оплата труда устанавливается трудовыми договорами по сдельно-премиальной

системе и осуществляется с применением базовой стоимости работы педагогических работников за обучение одного обучаемого в час. За фактически выполненный в соответствии и в пределах образовательных программ объем работы по обучению граждан производится оплата:

Преподавателям:

- тарифная ставка за фактически отработанное время - оплата 1 часа работы из расчета наполняемости учебной группы 20 обучаемых 86 руб.

-при наполняемости учебной группы менее 20 человек – 58 руб.час.

Фактически выполненный преподавателями объем работы по обучению граждан определяется по листам контроля работы преподавателей.

Мастеро ПО (вождения)

- тарифная ставка за фактически отработанное время - оплата 1 часа работы составляет 38 руб.,

-отработанные часы сверх установленной нормы (36 часовая рабочая неделя), при наличии личных заявлений МПО и дополнительных соглашений к трудовому договору, но не более 2-х часов в день, оплачиваются в размере 55 рублей за 1 час работы.

Фактически выполненный МПО объем работы по обучению граждан определяется по путевым листам работы МПО (вождения).

Кроме этого работникам местной организации выплачивается материальная помощь, компенсационные выплаты, производятся иные выплаты и предоставляются социальные гарантии, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными актами организации ДОСААФ, согласно приказа руководителя организации.

Заработная плата выплачивается путем выдачи наличных денежных средств в кассе Местного отделения Новооскольского района ДОСААФ России или перечислением через банк на личный счет работника.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 20 число каждого месяца.

6.2 Изменение оплаты труда и размеров тарифных ставок заработной платы (должностных окладов):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера повышающего коэффициента за стаж работы (выслугу лет);

- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера заработной платы (оклада) более высокой оплаты производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, размере (среднего заработка, не полученной заработной платы и др.) ст. 234 ТК РФ.

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

- Выплачивает социально- незащищенным работникам доплаты до минимального размера оплаты труда.

Штатным работникам организации может выплачиваться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает председатель на основании письменного заявления работника.

Также работникам (и их семьям) местного отделения ДОСААФ России, может быть оказана единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, в период его трудовых правоотношений с организацией, смерти его близких родственников (родители и дети сотрудника, муж (жена)), при рождении ребенка, в случаях заболевания или тяжелого материального положения работника учреждения, а также при возникновении других чрезвычайных ситуаций и уважительных причин.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих подтверждающих документов. Окончательное решение о выплате единовременной материальной помощи и её размерах работникам организации принимает председатель.

Выплата материальной помощи, может производиться только при наличии денежных средств.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работникам организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Проводить в организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

8.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.3 Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать приобретение спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Создать в организации комиссию по охране труда.

Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

Осуществлять контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Протокол № 1
общего собрания местного отделения ДОСААФ России
Новооскольского района Белгородской области

г. Новый Оскол

от « 28 » июля 2015 года

На собрании присутствовало: члены трудового коллектива ДОСААФ России – 16 чел.

Председатель собрания: Аносов А.К.
Секретарь собрания: Ильченко Т.Н.

Повестка дня:

1. Утверждение принятия коллективного договора местного отделения ДОСААФ России Новооскольского района Белгородской области.

ЗАСЛУШАЛИ:

По первому вопросу главного бухгалтера местного отделения ДОСААФ России Новооскольского района Червоненко А.И., которая зачитала коллективный договор.

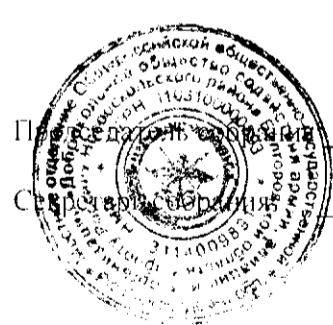
ВЫСТУПИЛИ:

1. Дворяшин И.Ф. – мастер производственного обучения вождению, который предложил принять коллективный договор на 2015 – 2018гг. с замечаниями и добавлениями.

Голосовали: « за » 16; « против » нет; « воздержались » нет.
Принято – единогласно

ПОСТАНОВИЛИ:

Коллективный договор местного отделения ДОСААФ России Новооскольского района на 2015 - 2018гг. - принять с замечаниями и добавлениями.



Аносов А.К.
Ильченко Т.Н.

Аносов А.К.

Ильченко Т.Н.