Содержание

Введение

1. Элементы организации труда

1.1 Понятие и экономическое значение организации труда

1.2 Научная организация труда

1.3 Оснащение рабочего места и его обслуживание

1.4 Оплата труда работников учреждений социальной защиты населения

2. Организация труда в центре "Красная гвоздика"

Список литературы

## Введение

Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказания услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии.

Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг сам является товаром, который продается на рынке труда. Следовательно, на рынке труда продается процесс соединения энергии человека (его способностей, умений и вещества природы, в том числе и имеющего духовное происхождение), а цена труда в этом случае выступает в виде денежного эквивалента - заработная плата.

Организация труда - составная часть экономики труда - это организация труда людей в процессе производства. Она способствует рациональному соединению техники и персонала, оптимизирует эффективное использование живого труда, обеспечивает сохранение здоровья работников и повышения удовлетворенности трудом за счет изменения его содержания. Под организацией труда понимают деятельность по внедрению рекомендаций науки с целью рационализации процесса труда.

Нормирование труда - это часть организации труда в учреждении. Под нормированием труда понимают процесс установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение работ. Научно-обоснованные нормы предполагают учет технических и технологических возможностей производства, учет особенностей применяемых предметов труда, его физиологически оправданную интенсивность, нормальные условия труда.

Оплата труда или заработная плата - это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда.

Целью исследования в данной работе является освещение теоретических и практических основ организации труда.

## 1. Элементы организации труда

## 1.1 Понятие и экономическое значение организации труда

Организация труда или организационные отношения - это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда. В условиях рыночной экономики возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства оказываемых услуг, т.к. в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития учреждений. Среди факторов эффективности существенное место занимает организация труда. Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого результата при низкой организации их обслуживания и наоборот, при научной организации труда можно получить от соответствующего технического оснащения производства максимальный результат.

Что же понимается под организацией труда? Для ответа на этот вопрос необходимо знать, что термин "организация" имеет несколько значений.

В одном случае под организацией понимают строение, устройство чего-нибудь, его структуру, внутреннюю упорядоченность, взаимное расположение частей какого-либо целого явления и т.д. В этом смысле организация обозначает некоторую систему, нечто установленное, продуманное, обладающее определенными свойствами. Определение, раскрывающее понятие "организация труда" в указанном выше смысле, называют атрибутивным (от слова "атрибут" существенный признак, неотъемлемое свойство чего-либо), т.к такое определение должно характеризовать существенное свойство рассматриваемого явления. В этом смысле организация труда - это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок осуществления трудового процесса. Существенным свойством организации труда является порядок трудового процесса в отличие от беспорядка как признака отсутствия организации труда.

В другом случае под организацией труда понимают функцию управления, связанную с установлением, изменением или упорядочением чего-нибудь. Это так называемый функциональный смысл термина "организация".

В этом значении организация труда - это действия по установлению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

После раскрытия сущности организации труда необходимо установить ее содержание, т.е. показать, из каких составных частей или элементов складывается тот самый порядок трудового процесса, о котором шла речь выше.

Для этого отметим, что порядок осуществления трудового процесса предполагает:

Установление цели деятельности. Руководствуясь технологией производства, установление перечня производственных операций и их последовательности. Разделение всех видов работ между работниками и установление между ними системы взаимодействия, т.е. определенной кооперации труда. Приспособление рабочих мест для удобства работы. Организацию обслуживания рабочих мест разного рода вспомогательными работами. Разработку рациональных приемов и методов труда. Установление норм труда и системы его оплаты.

Для обеспечения соответствующей организации труда необходимы также создание в учреждении безопасных и здоровых условий труда, планирование и учет труда, воспитание дисциплины труда, подбор и подготовка кадров.

Решение перечисленных задач составляет содержание организации труда, а ее элементами будут:

Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Разделение труда, т.е. расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей. Кооперация труда, т.е. установление системы производственной взаимосвязи между работниками. Организация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Разработка рациональных приемов и методов труда. Установление обоснованных норм труда. Создание безопасных и здоровых условий труда. Организация оплаты и материального стимулирования труда. Планирование и учет труда. Воспитание дисциплины труда.

Исходя из сказанного, организация труда - это, с одной стороны, система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда, который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных для здоровья условий труда, а также воспитанием дисциплины труда. Организация труда с другой стороны - это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

## 1.2 Научная организация труда

Изменения техники и технологии производства требуют соответствующего изменения или совершенствования организации труда. Кроме того, наука об организации труда обогащается новыми данными, возникает передовой опыт новых организационных решений.

Если производство чутко реагирует на все новое, что появляется в области организации труда, и систематически внедряет его в свою практику, то мы вправе говорить о научной организации труда (НОТ).

Анализ воздействия НОТ на производство позволяет выделить следующие ее функции.

Ресурсосберегающая, в том числе трудосберегающая, направлена на экономию рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов, энергии, т.е. ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя не только экономию средств производства, но и устранение разного бесполезного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания. Экономии ресурсов служит и направленность НОТ на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение - один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребности в топливе, энергии, металле и других материалах должен быть на 75-80% удовлетворен за счет их экономии. На это необходимо нацелить не только технологию, но и организацию труда. Следовательно, одним из критериев научности организации труда становится ее способность обеспечивать всестороннюю экономию затрат живого и прошлого труда.

Оптимизирующая функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, в достижении научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам. Оптимизация в современных условиях - центральное направление в поиске путей решения различных задач в области организации труда.

Функция формирования эффективного работника. Это осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения квалификации. Требования к качеству подбора работников и к их профессиональному мастерству в условиях перехода к рыночным отношениям существенно возрастают. Увеличение сложности используемой техники ведет к росту ответственности исполнителей за своевременные и правильные решения и действия. Научный подход к формированию кадров и к их подготовке - таково веление времени, и это становится важной функцией НОТ.

Трудощадящая функция проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режима гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически нормальной величины.

Забота общества об охране и укреплении здоровья людей - дело первостепенной важности. Проблемы здоровья людей в значительной мере определяются производственными условиями. Одна из функций НОТ в том и состоит, чтобы способствовать сохранению здоровья трудящихся на производстве.

Функция возвышения труда. Это чрезвычайно важная функция организации общественного труда в цивилизованном государстве. Нельзя говорить о НОТ, как бы экономичен ни был труд, если при этом забывают о самом человеке, с его социальными запросами и стремлением к высоко содержательному, престижному труду. Возвышает труд создание на производстве условий для гармоничного развития человека, повышение содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение разнообразия труда и его гуманизации.

Воспитательная и активизирующая функции направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень организации труда способствует формированию этих качеств работника, а чем выше качество исполнителей, тем выше и уровень организации труда.

Понимание функций НОТ позволяет обеспечить всесторонний, комплексный подход к решению проблем организации труда, более четко представить механизм воздействия НОТ на работника и само производство. Функции НОТ - это ее свойства и признаки. Для научной организации труда должно быть характерным единство указанных функций.

## 1.3 Оснащение рабочего места и его обслуживание

Необходимая часть организации труда - организация рабочих мест.

Рабочее место - это первичное звено производства, зона трудовой деятельности работников или группы работников (если рабочее место коллективное), оснащенная необходимыми средствами для выполнения производственного задания. Под организацией рабочего места понимается система его оснащения и планировки, подчиненная целям производства. Эти решения, в свою очередь, зависят от характера и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе.

В зависимости от специфики производства рабочие места могут быть специализированными и универсальными, индивидуальными и коллективными, стационарными и подвижными, одностаночными и многостаночными, постоянными и временными, а также рабочими местами ручной работы, механизированными, автоматизированными, аппаратными, рабочими местами служащих и др.

Оснащение рабочего места складывается из совокупности средств, необходимых для осуществления производственного процесса. К ним относятся: основное технологическое и вспомогательное оборудование; технологическая оснастка - рабочий и мерительный инструмент, приспособления, запасные части; организационная оснастка - средства связи и сигнализации, рабочая мебель, тара; рабочая документация; средства коммуникации для подачи на рабочее место сырья, материалов, энергии; хозяйственный инвентарь для поддержания чистоты и порядка и др.

Полное и комплектное оснащение рабочего места позволяет наилучшим образом организовать процесс труда. Для этого необходима рациональная планировка средств оснащения - размещение их на рабочем месте так, чтобы обеспечивалось удобство их обслуживания, свободный доступ к механизмам и их отдельным узлам, требующим регулирования и контроля, экономия движений и перемещений работника, удобная рабочая поза, хороший обзор рабочей зоны, безопасность труда, экономия производственной площади, наличие проходов, взаимосвязь со смежными рабочими местами и с местом руководителя.

Проводимые аттестации рабочих мест позволяют выявлять отступления от нормативных требований к ним и совершенствовать организацию рабочих мест в соответствии с требованиями научной организации труда. По результатам аттестации малоэффективные рабочие места могут упраздняться, при этом появляется возможность более рационального использования производственных площадей, установки современного оборудования и интенсификации производственного процесса.

Уровень организации труда на рабочем месте зависит также от совершенства системы его обслуживания

Организация обслуживания рабочих мест предполагает:

своевременное обеспечение рабочих мест всем необходимым, включая техническое обслуживание;

ремонтное и межремонтное обслуживание;

обеспечение сырьем, материалами, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом;

подачу необходимых видов энергии - тепла, электроэнергии, сжатого воздуха;

межоперационный и финишный контроль качества продукции;

хозяйственное обслуживание - уборку, чистку оборудования; транспортное обслуживание и т.д.

Чтобы организовать обслуживание рабочих мест, необходимо решить следующие вопросы:

определить, в каких видах обслуживания нуждается каждое рабочее место;

по каждому виду обслуживания установить его норму, т.е. обосновать объем обслуживания в смену, месяц, год;

установить регламент обслуживания, т.е. график, периодичность и последовательность;

закрепить выполнение обязанностей по обслуживанию за строго определенными исполнителями.

Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении принципов:

предупредительности обслуживания, предусматривающего выполнение соответствующих работ до того, как процесс производства прервется в силу несвоевременного их выполнения;

оперативности обслуживания - быстроты реагирования на возможные сбои производства;

комплексности, выражающегося в обеспечении разностороннего обслуживания по всем его видам;

плановости, заключающегося в проведении расчетов потребности в видах, сроках и объемах обслуживания каждого рабочего места.

Прогресс в системах обслуживания рабочих мест состоит в переходе от дежурного обслуживания, т.е. обслуживания по вызову с места остановки производства, к стандартному обслуживанию, основанному на расчетах норм обслуживания и реализации планово-предупредительного проведения обслуживающих работ.

Достижение эффективных решений по организации рабочих мест и систем их обслуживания облегчается использованием разработанных типовых проектов организации труда для массовых профессий рабочих и служащих. Типовой проект организации труда - это, как правило, средоточие передового опыта организации труда, в котором находят отражение все принципиальные вопросы организации труда, в том числе вопросы оснащения и планировки рабочих мест, организации их обслуживания.

## 1.4 Оплата труда работников учреждений социальной защиты населения

Вопросы оплаты и материального стимулирования работников представляются также составной частью организации труда.

В настоящее время оплата труда работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений, в т. ч. работников учреждений социальной защиты населения, осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ETC), утвержденной постановлением Правительства РФ от 14.10 92 № 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки".

Посредством ETC в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ установлены соотношения в размерах тарифных ставок (окладов) по 18 разрядам ETC. Профессии рабочих и должности служащих распределены по разрядам ETC с учетом результатов межотраслевого сопоставления различий в сложности трудовых функций и квалификации различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников бюджетных отраслей.

В соответствии с общими для всех отраслей бюджетной сферы принципами оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работники, выполняющие одинаковую работу, независимо от отраслевой принадлежности относятся к разрядам оплаты труда ETC по единым условиям. Размер заработной платы работников учреждений бюджетной сферы определяется исходя из присвоенного им разряда оплаты труда ETC, повышений к нему, надбавок, доплат и компенсаций, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами. Размер тарифной ставки (оклада) устанавливается Правительством РФ.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией.

Аттестация работников учреждений социальной защиты населения производится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников учреждений, организаций и предприятий системы социальной защиты населения Российской Федерации, находящихся на бюджетном финансировании, утвержденным приказом Минсоцзащиты России от 07.12.92 № 265.

Все категории служащих (руководители, специалисты и технические исполнители), состоящие в штате учреждения социального обслуживания, подлежат аттестации. Она осуществляется посредством объективной оценки деятельности работника исходя из конкретных условий и требований, предъявляемых к нему по занимаемой должности.

По результатам ее проведения аттестационная комиссия выносит рекомендацию о соответствии работника определенной должности и об отнесении его к тому или иному разряду оплаты труда. В трудовой книжке работника делается соответствующая запись с указанием разряда оплаты по Единой тарифной сетке (без указания ставки).

Разряды оплаты труда ETC руководителям учреждений социального обслуживания населения устанавливаются в зависимости от группы учреждения по оплате труда руководителя. Отнесение учреждений к группам по оплате труда производится вышестоящим органом социальной защиты населения по подчиненности.

Кроме того, бюджетным организациям, применяющим ETC, в т. ч. организациям социальной защиты населения, в соответствии с п.5 постановления Правительства РФ от 14.10 92 № 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки" предоставлено право в пределах выделенных ассигнований самостоятельно определять виды и размеры надбавок (за высокие достижения в труде, выполнение особо ответственных работ), доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, премий и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок и окладов, определяемых на основе Единой тарифной сетки.

Размеры стимулирующих выплат работникам учреждений социального обслуживания определяются Положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, и устанавливаются приказом руководителя учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества работы или объема выполняемых работ. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются и могут уменьшаться или отменяться при ухудшении качества работы.

Премирование работников производится приказом руководителя учреждения. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом приказом вышестоящей организации.

С учетом того, что финансирование учреждений социальной защиты населения, находящихся в ведении субъектов РФ и органов местного самоуправления, осуществляется за счет средств соответствующих региональных бюджетов, Указом Президента РФ от 20.04.93 № 468 "О неотложных мерах по обеспечению здоровья населения Российской федерации" органам исполнительной власти субъектов РФ рекомендовано увеличить ассигнования учреждениям здравоохранения и социальной защиты населения, финансируемым за счет соответствующих бюджетов, на 25% от средств, направляемых на оплату труда.

## 2. Организация труда в центре "Красная гвоздика"

Автономная некоммерческая организация "Областной геронтологический Центр "Красная гвоздика" предоставляет социально-медицинское обслуживание гражданам, в т. ч. гражданам старших возрастных групп. Основной целью деятельности Центра является продление активного долголетия и сохранение удовлетворительного жизненного потенциала, укрепления здоровья и повышение физической активности проживающих.

Работа Центра организована в соответствии с законодательством РФ, Тюменской области, приказами департамента социального развития.

Специалисты Центра работают по следующим направлениям:

Предоставление социальных услуг гражданам (организация питания, в т.ч. диетического; мероприятия досугового характера; уход за проживающими инвалидами и лицами старческого возраста).

Реабилитация (социальная, медицинская, психологическая, профессиональная).

Внедрение результатов научных исследований в области социальной геронтологии и гериатрии в практику Учреждения.

Взаимодействие с органами и организациями, в т. ч. научно-исследовательскими, учреждениями социального обслуживания населения по вопросам оказания социально-оздоровительной и лечебно-профилактической помощи гражданам и координацию их деятельности в этом направлении.

Организационно-методическая, научно-методическая работа.

Проведение региональных и межрегиональных мероприятий для инвалидов, ветеранов, участников вооруженных конфликтов (фестивалей, конкурсов, спартакиад).

Привлечение различных государственных, муниципальных и негосударственных структур к решению вопросов Учреждения.

Участие в реализации программ социально-медицинской экспертизы, добровольного медицинского страхования, обязательного медицинского страхования.

Социально-оздоровительная помощь.

В Центре действуют социально-реабилитационное и социально-медицинское отделения.

Для отдыхающих в Центре "Красная гвоздика" проводят консультации врачи высшей и первой категории: терапевт, невролог, кардиолог, физиотерапевт, стоматолог. Организованы первичный, повторный и заключительные приемы врачей.

Специалисты Центра проводят водные процедуры и теплолечение, занятия в спортивном и тренажерном залах, уроки рукоделия в творческой мастерской. Организована работа библиотеки, литературно-музыкального салона и т.д.

В Центре используется форма разделения труда с элементами профессиональных и квалификационных форм разделения труда, т.е. в зависимости от характера выполняемых работниками функций и участия их в производственном процессе, работники делятся на служащих, медицинский и обслуживающий персонал, рабочих, сторожевую и пожарную охраны. Также работники делятся по профессиям и квалификациям.

Важнейшими направлениями повышения качества предоставляемых услуг являются совмещение профессий и расширение зон обслуживания.

Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением трудового договора, в котором предусмотрены ряд определенных условий.

Нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю. Режим работы определяется правилами внутреннего распорядка, утвержденными общим собранием трудового коллектива с учетом специфики работы и соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

В Учреждении применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Общим выходным днем для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Ежегодно до 15 декабря руководство с учетом мнения работников утверждает и доводит до сведения работников очередность предоставления отпусков на следующий год. Кроме того, за счет экономии фонда оплаты труда предоставляются дополнительные отпуска: за работу с ненормированным рабочим днем; за работу в течение года без больничного листа; работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Также работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы.

Труд работников Учреждения оплачивается на основе единой тарифной сетки. Также выплачиваются премии, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата перечисляется банком на персональные карточки работника не позднее 10 числа каждого месяца.

Один раз в 3 года работники Учреждения проходят аттестацию, которая проводится в целях объективной оценки соответствия фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик, а также стимулирования профессионального роста.

Центр "Красная гвоздика" является многопрофильным лечебно-оздоровительным учреждением, оснащенным современным медицинским и тренажерным оборудованием, где работают специалисты, владеющие новейшими методиками и технологиями лечения и оздоровления.

В Учреждении обеспечена охрана и безопасность труда на каждом рабочем месте. Работники обеспечены специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Проводится обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировка на рабочих местах работников и проверка их знаний требований охраны труда.

Проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Все работники застрахованы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для повышения трудовой и общественной активности работников руководство Учреждения:

обеспечивает строгое соблюдение положений Трудового кодекса РФ;

проводит планомерные мероприятия по культурно-воспитательной работе, организации досуга и отдыха работников;

обеспечивает за счет средств Учреждения новогодними подарками детей сотрудников, не достигших возраста 14 лет;

выделяет средства на покупку ценных подарков для поздравления юбиляров и при выходе работника на пенсию;

выделяет путевку работнику и близкому его родственнику, один раз в год для лечения в центре за 50% от ее стоимости.

Данный подход к организации труда в Центре "Красная гвоздика" позволяет наилучшим образом соединить в процессе работы технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост качества предоставляемых услуг. Он направлен на сохранение здоровья работников, обогащение содержания их труда.

Заключение

Таким образом, организация труда - достаточно трудоемкое занятие, требующее специальных знаний по нормированию, кооперации и разделении труда.

Важным признаком организации труда является ее направленность на решение взаимосвязанных задач:

экономических (экономия ресурсов, повышение качества услуг);

психофизиологических (оздоровление производственной среды, гармонизация психофизиологических нагрузок на человека, снижение тяжести и нервно-психической напряженности труда);

социальных (повышение разнообразия труда, его содержательности, престижности, обеспечение полноценной оплаты труда).

## Список литературы

1. Адамчук В.В. и др. Организация и нормирование труда. М. 1999.
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М. 1998.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М. 1998.
4. Костюков Н.И. и др. Организация, нормирование и оплата труда. Р. - на-Д. 1993.
5. Охрана труда. Нормативные документы. М. 1999.
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 1999 - 384 с.
7. Справочник кадровика. Журнал руководителя кадровой службы. № 10 2004.
8. Нормативно-правовые документы АНО ОГЦ "Красная гвоздика"