

Министерство культуры Республики Крым
ГБУК РК «Крымская республиканская
библиотека для молодёжи»

«Защити себя!»

(Трудовое право)



Аннотированный рекомендательный список

г. Симферополь

Трудовое право право

Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права. В трудовом праве эти общие положения о предмете и методе отрасли права конкретизируются. Так, предметом трудового права являются общественно-трудовые отношения, т.е. отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Помимо общественно-трудовых отношений в предмет трудового права входят и другие, тесно связанные с ними общественные отношения, о которых будет сказано ниже.



Название данной отрасли права "трудовое право" означает, что оно связано с трудом, с реализацией гражданами своей способности к труду.

Техническая организация труда означает воздействие человека на природу и ее предметы материальными средствами и техническими приемами. Она охватывает:

- техническую специализацию и кооперирование различных звеньев производства, рациональную расстановку работников внутри определенного единого процесса производства, совершаемого совместным трудом коллектива работников;

- материально-техническое оснащение, обслуживание и устройство рабочих мест;

- приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства.

Техническая организация труда отражается и закрепляется в технических нормах.

Трудовое право непосредственно регулирует отношения общественной организации труда. Придавая этим отношениям устойчивую форму правовых отношений, оно наделяет их участников правами и обязанностями, соблюдение которых обеспечивается мерами государственного принуждения.

Говоря о предмете трудового права, необходимо указать на его характерные признаки. К ним относятся следующие.

Во-первых, трудовые отношения возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, применением живого труда и с созданием материальных и духовных благ.

Во-вторых, для трудовых отношений характерно включение исполнителя работы в трудовой коллектив конкретной организации с вытекающим отсюда подчинением внутреннему трудовому распорядку, под которым понимается определенный режим труда, обеспечивающий



слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда.

В-третьих, трудовые отношения - возмездные отношения, то есть работники – участники этих отношений имеют право на получение за свой труд заработной платы.



В-четвертых, участвуя в трудовых отношениях, работник выполняет определенную работу, применяя личный труд. Эта особенность вытекает из самой природы живого труда как личной волевой деятельности гражданина. Нельзя вступать в трудовые отношения, применяя свои способности к труду через представителя. В личном труде проявляются присущие только данному лицу природные способности и приобретенные навыки к труду.

Исходя из указанных признаков, можно дать следующее определение трудовых отношений. Трудовые отношения - это также общественные отношения, которые складываются при включении гражданина в трудовой коллектив организации для выполнения личным трудом определенной работы за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку

Объектом трудового договора является живой труд, то есть выполнение работы определенного рода (по конкретной специальности, квалификации или должности, как это предусмотрено ст. 15 КЗоТ), что именуется трудовой функцией. Работодатель вправе поручать работнику любое производственное задание, не выходящее за пределы трудовой функции работника как работы особого рода по трудовому договору.

Целью договора подряда является получение овеществленного результата работы. При заключении такого договора определяется конкретное задание подрядчика, и заказчик, соответственно, не может требовать от исполнителя работы, выходящей за рамки установленного задания.

Необходимо подчеркнуть, что трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права, но на основании применения совместного (коллективного) труда складываются и иные общественные отношения, составляющие предмет трудового права и входящие в сферу его регулирования.

Субъектами организационно-управленческих отношений являются, с одной стороны, трудовые коллективы, профсоюзные органы (или иные уполномоченные трудовым коллективом органы), а с другой – работодатели.

Субъектами отношений по надзору за соблюдением трудового законодательства являются специальные государственные органы (Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госсанэпиднадзор, Госатомнадзор и др.), профсоюзы и находящиеся в их ведении техническая и правовая инспекция. Особую роль в этих отношениях играет федеральная служба инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации

Законодательные материалы

1. Федеральный закон от 11 июня 2021 г. № 170-ФЗ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации. – Текст : электронный // Российская газета. – 2021. – Федеральный выпуск № 133(8484). – URL : <https://rg.ru/2021/06/18/goskontrol-dok.html> (дата обращения: 08.11.2021).

Федеральный закон вносит изменения в Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» и Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

Полностью пересмотрена статья 6 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» (Федеральный государственный пожарный надзор), а также статья 27 Федерального закона от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (надзор в области ЧС).

Кроме того, внесены изменения в статью 25 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

Также, добавлена новая статья 61 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон № 197 : [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года]. – Москва : Кремль, 2001. – URL : <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (дата обращения: 08.11.2021). – Текст : электронный.

В новом кодексе преобладает договорный метод регулирования трудовых и социально-трудовых отношений. Он призван обеспечить оптимальное согласование интересов сторон трудового договора.

Кодекс, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).

Определяется понятие принудительного труда. К нему относится в том числе нарушение сроков выплаты заработной платы или ее выплата в неполном размере.

Установлены случаи, при которых можно заключать срочный трудовой договор. Например, с лицами, обучающимися на дневных формах, пенсионерами по возрасту, руководителями и их заместителями, главами.

Закреплена обязанность работодателя бесплатно выдавать копии документов, связанных с работой, в течение 3 дней с момента обращения за ними сотрудника. Работодатель также обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым из них.

Изменяется порядок предоставления отпусков. Право использовать первый отпуск возникает по истечении 6, а не 11 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Однако по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения полугодия. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни сюда не включаются. Отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из них не должна быть менее 14 календарных дней.

3. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. – Текст : электронный // Российская газета. – 2020. – Федеральный выпуск № 280(8334). – URL : <https://rg.ru/2014/10/17/krym-dok.html> (дата обращения: 08.11.2021).

Закон вносит поправки в главу 49.1 Трудового кодекса РФ "Особенности регулирования труда дистанционных работников".

Закреплено определение понятия "дистанционная (удаленная) работа". Предусмотрено, в частности, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Предусмотрено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Установлены в том числе дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

4. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. – Текст : электронный // Российская газета. – 1998. – URL : <https://rg.ru/1998/08/12/socstrax-dok.html> (дата обращения: 08.11.2021).

Устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных случаях.

Обязательному страхованию подлежат физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Обеспечение по страхованию осуществляется в виде пособия по временной нетрудоспособности, в виде единовременной и ежемесячных страховых выплат, в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией.

Пособие выплачивается исходя из 100 процентов среднего заработка. Размер единовременной страховой выплаты определяется соответственно степени утраты лицом профессиональной трудоспособности исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день такой выплаты. В случае смерти - в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

Размер ежемесячной страховой выплаты индексируется с учетом уровня инфляции.

Федеральный закон вступает в силу одновременно с вступлением в силу положений федерального закона, устанавливающего страховые тарифы, необходимые для формирования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5. Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон № 10 : [принят Государственной Думой 8 декабря 1995 года]. – Москва : Кремль, 1995. – URL : <https://www.zakonrf.info/doc-13534373/> (дата обращения: 08.11.2021). – Текст : электронный.

Федеральный закон направлен на регулирование общественных отношений, возникающих в связи с реализацией гражданами

конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций. Закон устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами МСУ, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Иностранцы и лица без гражданства, проживающие на территории РФ, могут состоять в российских профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку. Они имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

6. Российская Федерация. Законы. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон № 181 : [принят Государственной Думой 20 июня 1995 года]. – Москва : Кремль, 1995. – URL : <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=400902> (дата обращения: 08.11.2021). – Текст : электронный.

Настоящий Федеральный закон определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации.

Предусмотренные настоящим Федеральным законом меры социальной защиты инвалидов являются расходными обязательствами Российской Федерации, за исключением мер социальной поддержки и социального обслуживания, относящихся к полномочиям государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон № 1032-1 : [принят Государственной Думой 7 апреля 1991 года]. – Москва : Кремль, 1991. – URL : <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=399591> (дата обращения: 08.11.2021). – Текст : электронный.

Определяются правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы. Дается определение занятости как деятельности граждан, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащей законодательству и приносящей, заработок. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Закрепляются нормы, запрещающие принуждение к труду и привлечение к какой-либо ответственности за незанятость, гарантии государства в реализации права граждан на труд и в социальной поддержке безработных, а также условия и сроки выплаты пособия по безработице.

8. Российская Федерация. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 № 225 О трудовых книжках (вместе с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей) : [утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации 16 апреля 2003 года]. – Москва : Кремль, 2003. – URL : <https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-16042003-n-225/> (дата обращения: 08.11.2021). – Текст : электронный.

9. Российская Федерация. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922т Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : [утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации 16 декабря 2007 года]. – Москва : Кремль, 2007. – URL : <https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-24122007-n-922/> (дата обращения: 08.11.2021). – Текст : электронный.

В связи с изменениями в Трудовом кодексе РФ утверждено новое Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Так, введено новое правило, согласно которому для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска применяется не средний заработок за последние 3 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), как это устанавливалось ранее, а средний

дневной заработок за последние 12 календарных месяцев. Соответственно, средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации должен исчисляться путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4). Порядок определения среднего дневного заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, и выплаты компенсации остался прежним.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода теперь не исключается время, а также начисленные за это время суммы, если работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством РФ.

Оплата отпусков и выплата компенсаций за неиспользованные отпуска работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, производится в общеустановленном порядке на основе среднего дневного заработка, а не среднего часового заработка, как предусматривалось ранее.

Также установлено, что при определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

Прежнее Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. N 213, признано утратившим силу.

10. Федеральный закон от 14 октября 2014 г. № 299-ФЗ Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя. – Текст : электронный // Российская газета. – 2014. – Федеральный выпуск № 238(6510). – URL : <https://rg.ru/2014/10/17/krym-dok.html> (дата обращения: 08.11.2021).

Урегулированы особенности применения отдельных положений нормативных правовых актов России, содержащих нормы трудового права, в связи с образованием новых субъектов Федерации - Крыма и Севастополя. В частности, предусмотрено следующее.

Трудовые договоры должны быть приведены в соответствие с требованиями трудового законодательства России не позднее 1 января 2015 г.

Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам, заключившим трудовые договоры до вступления данного закона в силу, предоставляются как до принятия новых субъектов.

До 1 января 2016 г. применяются результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной на территориях Республики и города, если срок ее действия закончился в период со дня образования новых субъектов до 1 января 2015 г. (за исключением отдельных случаев).

В отношении рабочих мест, на которых аттестация не была проведена, с 1 января 2015 г. организуется специальная оценка условий труда.

Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

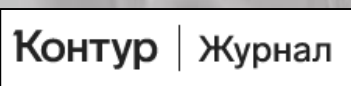


Дополнительные источники



1. 4 вопроса к законодателю о социальных гарантиях декретным сотрудницам. – Текст : электронный // Гарант.ру. Информационно-правовой портал : [сайт]. – URL : <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/kozhemyakina/1271850/> (дата обращения: 08.11.2021).

Декретный отпуск, в который традиционно включают отпуск по беременности и родам и затем – по уходу за ребенком – одна из наиболее сложных тем для работодателей. Конечно же, женщина должна иметь возможность подготовиться к важнейшему событию, ухаживать за малышом и спокойно вернуться. И это незыблемо. А вот действующие нормы и серые пятна трудового права почти не дают никаких вариантов действий бизнесу, и вопрос о том, что делать работодателям, остается без ответа.



2. Вакцинация сотрудников от коронавируса: требования к работодателям и новый отчет. – Текст : электронный // Контур : журнал : [сайт]. – URL : <https://kontur.ru/articles/6071> (дата обращения: 08.11.2021).

Несколько месяцев назад в России стартовала массовая вакцинация от COVID-19. Несмотря на это ситуация по количеству заболевших к лету стала заметно ухудшаться. Несколько регионов, вслед за Москвой, принимают решение об обязательной вакцинации не менее 60% сотрудников, работающих в определенных сферах.



3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы. – Текст : электронный // Российская газета. – 2021. – Федеральный выпуск № 78 (8429). – URL : <https://rg.ru/2021/04/13/profsoyuz-dok.html> (дата обращения: 08.11.2021).

Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили на основании Трудового кодекса Российской Федерации настоящее Генеральное соглашение (далее - Соглашение), устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2021-2023 годах и совместные действия Сторон по их реализации.



4. Жителей российских регионов учат востребованным профессиям бесплатно. – Текст : электронный // Российская газета. – 2021. – URL : <https://rg.ru/2021/04/27/reg-sibfo/zhitelej-rossijskih-regionov-uchat-vostrebovannym-professiiam-besplatno.html> (дата обращения:

08..11.2021).

Более 10 тысяч россиян уже записались на обучение по программам WorldSkills в рамках федерального проекта "Содействие занятости" нацпроекта "Демография".



5. Порядок ведения и хранения трудовых книжек – что изменилось?. – Текст : электронный // Audit-it : [сайт]. – URL : <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/1041343.html> (дата

обращения: 08.11.2021).

Новый Порядок ведения и хранения трудовых книжек (Приложение 2 к Приказу Минтруда РФ от 19.05.2021 № 320н) (далее – Порядок) вступает в силу с 01.09.2021. Также скорректирована форма трудовой книжки (Приложение 1 к Приказу № 320н). Представляем вашему вниманию обзор наиболее значимых изменений.

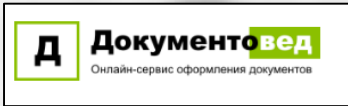
Представляем вашему вниманию обзор наиболее значимых изменений.



6. Права работодателей. – Текст : электронный // Тинькофф-журнал : [сайт]. – URL : <https://journal.tinkoff.ru/prava/employer/> (дата обращения: 08.11.2021).

Полмиллиона россиян работают сразу на нескольких работах — и это только официальные данные Росстата. Все эти люди подчиняются работодателю, который дает им работу и платит зарплату, а также следит за дисциплиной труда и его качеством.

Права работодателя не безграничны: они регулируются трудовым кодексом. Там написано, что работодатель может потребовать от работника, а что делать запрещено. Например, можно вводить дресс-код, проверять температуру перед началом работы и вести видеонаблюдение. А вот вызвать сотрудника из отпуска или перевести на другую работу будет непросто.



7. Трудовой договор. – Текст : электронный // Документовед : онлайн сервис оформление документов : [сайт]. – URL :

https://www.documentoved.ru/documents/labour_documents/trudovoi-dogovor
(дата обращения: 08.11.2021).

Для того чтобы зафиксировать трудовые отношения работодатель обязан заключить с работником трудовой договор. Данный документ составляется в письменной форме и определяет взаимные права и обязанности сторон.



8. Трудовые отношения в Крыму и Севастополе. – Текст : электронный // Audit-it : [сайт]. – URL :

<https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/831790.html> (дата обращения: 08.11.2021).

С 2015 года Крым и Севастополь перешли на российское законодательство, в том числе и трудовое (Федеральный закон от 14 октября 2014 г. № 299-ФЗ). И сейчас трудовые отношения в Крыму и Севастополе подчиняются законам и нормативным правовым актам РФ.

До этого момента к трудовым отношениям, возникшим до 15 октября 2014 года (даты вступления в силу Федерального закона от 14 октября 2014 г. № 299-ФЗ), наряду с российским законодательством применялись нормы, действовавшие на территории Крыма и Севастополя до их дня принятия в состав России. Правда, в части, не противоречащей российскому трудовому законодательству.



9. Условия труда работников-инвалидов. – Текст : электронный // centrattек : онлайн журнал : [сайт]. – URL :

<https://www.centrattek.ru/info/rabotnik-invalid-ohrana-truda-soc-tarify-rabochee-mesto/> (дата обращения: 08.11.2021).

Условия труда инвалидов – это совокупность факторов, оказывающих влияние на состояние работника с ограничениями по здоровью в процессе его трудовой деятельности. Работодатель в силу действующего законодательства обязан организовать производственный процесс так, чтобы не нанести вреда персоналу. В связи с этим трудоустройство людей с ограниченными возможностями имеет свои особенности.

*Государственное бюджетное учреждение культуры Республики Крым
«Крымская республиканская библиотека для молодежи»*

18+



*Адрес:
Россия,
Республика Крым
г. Симферополь,
ул. Кечкеметская, 94-а*

*сайт: www.krbm.ru
почта: info@krbm.ru
тел./факс 22-86-95*

Часы работы:

Понедельник - Пятница с 11.00 до 18.00

Суббота – выходной

Воскресенье с 10.00 до 17.00

Составитель: Полянчук В.В.

Ответственный за выпуск: Подшивалова А.А.