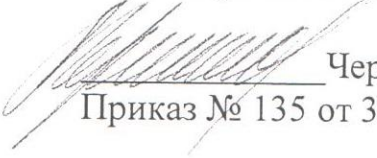


УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор
ОАО «Уралэлемент»


Черепанов В.Б.
Приказ № 135 от 30.04.2013 г.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ



*Принимать правильные решения –
это означает быть этичным и
действовать в соответствии с нашими ценностями,
законодательством и профессиональными нормами
поведения, следовать политике и процедурам
организации ОАО «Уралэлемент»*

Открытое Акционерное Общество Верхнеуфалейский завод



УРАЛЭЛЕМЕНТ
URALELEMENT

Оглавление

Введение.....	3
Основные термины и определения.....	3
Часть I. Миссия организации.....	4
Часть II. Принципы организации.....	4
Часть III. Нормы деловой этики.....	5
Раздел 1. Заинтересованная сторона - Клиенты.....	5
Раздел 2. Заинтересованная сторона - Работники организации.....	5
Внутренние отношения.....	5
Нормы поведения работников организации.....	6
Соблюдение требований конфиденциальности и коммерческой тайны.....	7
Принципы взаимоотношений в коллективе.....	7
Использование ресурсов.....	8
Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды...	8
Раздел 3. Заинтересованная сторона – Акционеры и инвесторы.....	9
Раздел 4. Заинтересованная сторона – Поставщики материалов и услуг.....	9
Раздел 5. Заинтересованная сторона – Конкуренты.....	10
Раздел 6. Заинтересованная сторона – государство и общество.....	10
Экономическая ответственность.....	10
Социальная ответственность.....	10
Правовая ответственность.....	10
Экологическая ответственность.....	11
Часть IV. Реализация требований Кодекса корпоративной этики.....	11
Часть V. Заключительные положения.....	12
Приложение Лист ознакомления.....	13

Введение

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) Акционерного общества «Верхнеуфалейский завод «Уралэлемент» (далее – «Уралэлемент») представляет собой свод общих принципов и правил поведения, добровольно принимаемых и разделяемых руководством предприятия и каждым работником, независимо от замещаемой должности.

Основной целью Кодекса является определение стандартов деятельности и принципов поведения работников «Уралэлемента» в разрезе заинтересованных сторон для обеспечения баланса их интересов и максимального удовлетворения ожиданий, повышения эффективности и комфортности в производственных взаимоотношениях, направленных на формирование финансовой стабильности и укрепления имиджа предприятия.

Кодекс разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Российской Федерации и признанной практикой составления Кодексов деловой этики.

Основные термины и определения

В Кодексе корпоративной этики Открытого акционерного общества «Верхнеуфалейский завод «Уралэлемент» используются термины с соответствующими определениями:

Организация - юридическое лицо, ведущее хозяйство, осуществляющее те или иные экономические (хозяйственные) операции от своего имени.

Работники – лица, которые находятся с Организацией в трудовых отношениях, оформленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Миссия организации – основная цель Организации, смысл ее существования.

Бизнес-процесс - основной процесс, главный процесс, процесс создания стоимости, производственный процесс и т.д. Характерными для Организации процессами являются: выполнение заказа, разработка продукта, управление Организацией, доставка продукции.

Превентивные меры - предупреждающие, предохранительные действия.

Корпоративное поведение – это система принципов, норм и правил, в соответствии с которыми осуществляется регулирование взаимоотношений между исполнительными органами Организации, работниками, а также другими заинтересованными сторонами.

Деловая этика – совокупность моральных принципов, правил и норм поведения работников Организации при осуществлении ими своих трудовых обязанностей.

Этические нормы – морально-нравственные нормы, применяемые и/или установленные в определенном обществе и государстве.

Заинтересованные стороны – любые индивидуумы, группы или организации, оказывающие влияние на деятельность Организации или зависящие от этой деятельности.

Коррупция – использование работником своих должностных полномочий в целях личной выгоды.

Часть I. Миссия организации

Способствовать повышению конкурентоспособности ОАО «Уралэлемент» на рынке разработки и производства химических источников тока различных электрохимических систем за счет социально ответственного ведения бизнеса, разработки и производства современной продукции, полностью соответствующей требованиям системы менеджмента качества и удовлетворяющей самым высоким запросам Клиентов, организации бизнес-процессов, внушающих доверие партнеров.

Часть II. Принципы организации

ПРИНЦИП 1. - ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА:

Руководство Организации и все работники принимают систему менеджмента качества как эталон оценки своих действий в вопросах качества:

В отношении всех заинтересованных сторон: потребителей, сотрудников, поставщиков, общества и др.

В области производства: постоянное совершенствование процессов производства и контроля продукции; снижение количества несоответствий, выявляемых на стадии разработки продукции и реализации заказов; обеспечение персонала необходимыми ресурсами для его деятельности.

В области работы с персоналом: вовлечение персонала в работу по улучшению качества путем периодического обучения положениям менеджмента качества и совершенствования системы мотивации; постоянное повышение профессионального уровня специалистов.

ПРИНЦИП 2. – ПРИБЫЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА:

Руководство Организации и все работники считают своим долгом повышать прибыльность и эффективность бизнеса при неукоснительном соблюдении требований российского и международного законодательства и опираясь на данный Кодекс корпоративной этики.

ПРИНЦИП 3. – СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОВЕДЕНИЕ:

В Организации ведется социально ответственная политика по вопросам труда, занятости, производственных отношений, оказывается поддержка работникам, инвалидам, ветеранам, осуществляется спонсорская и благотворительная деятельность.

ПРИНЦИП 4. – ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ:

Работники Организации постоянно занимаются совершенствованием своих знаний и навыков, используя их в повседневной практике для создания новых ценностей для себя, Организации, партнеров и общества в целом.

ПРИНЦИП 5. – КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ:

Работники Организации стремятся внести достойный вклад в повышение конкурентоспособности нашего региона, через повышение собственной конкурентоспособности на российском рынке, выступая активным игроком в области разработки и производства химических источников тока различных электрохимических систем.

ПРИНЦИП 6. – ЗАБОТА ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ:

В рамках действующей трудовой и повседневной практики работники Организации гарантируют полное и безупречное выполнение всех требований действующего законодательства в области охраны природы и здоровья людей, а также постоянную и целенаправленную работу по анализу и минимизации воздействия на окружающий мир.

Часть III. Нормы деловой этики

Раздел 1. Заинтересованная сторона – Клиенты

Руководство Организации ценит каждого Клиента и стремится выстраивать с ним доверительные и взаимовыгодные отношения.

Базовой целью в деятельности Организации является удовлетворение Клиентов продукцией высокого качества.

Руководство Организации постоянно повышает целевую планку качества выпускаемой продукции. Также ведутся целенаправленные работы над снижением издержек ОАО «Уралэлемент» для достижения максимального экономического эффекта, как собственной Организации, так и Клиента.

Руководство Организации прилагает все усилия, чтобы потребители оставались нашими постоянными Клиентами и становились друзьями и партнерами ОАО «Уралэлемент».

В Организации существует своевременная обратная связь по интересующим потребителей вопросам, замечаниям и претензиям.

Руководство ОАО «Уралэлемент» не допускает в своей деятельности предоставления Клиентам и деловым партнерам необоснованных и не предусмотренных законодательством льгот и привилегий, использование которых может негативно сказаться на репутации ОАО «Уралэлемент».

Раздел 2. Заинтересованная сторона – Работники Организации

Руководство Организации ценит своих работников! Именно последовательная деятельность работников является залогом успеха. В свою очередь, руководство ОАО «Уралэлемент» ожидает от работников высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.

Внутренние отношения

Руководство Организации уважает личную свободу, права и достоинства человека, относится к работникам с доверием и предоставляет каждому равные возможности. В Организации не допускаются любые формы дискриминации по национальному или половому признаку, по вероисповеданию, сексуальных меньшинств или притеснения на рабочем месте.

В Организации всегда выполняются обязательства перед работниками, а работники соблюдают свои обязательства перед Организацией.

В Организации не используется детский и принудительный труд.

Руководство Организации приветствует лидерство, как способность принимать решения на всех уровнях. Необходимые полномочия делегируются каждому работнику, от каждого из которых ожидается принятие личной ответственности за выполнение поставленных задач.

Руководство Организации всегда общается открыто, поощряет обратную связь, значимую для нашей работы, каждый работник может обратиться с предложением по улучшению деятельности к любому руководителю Организации.

Руководство и работники Организации стремятся действовать таким образом, чтобы наши близкие, личные, дружеские отношения, семейно-родственные привязанности не

препятствовали реализации принципа равных возможностей, не ограничивали нас в принятии решений и не допускали раскрытия конфиденциальной информации.

Организация создает условия для профессионального развития работников. Профессиональное развитие направляется на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей.

Нормы поведения работников Организации

Работник понимает важность его деятельности в Организации.

Работник добросовестно, своевременно и качественно относится к выполнению задач в своей деятельности, требователен к себе и качеству выполняемой работы.

Работники заботятся о высоком престиже и имидже Организации не только в рабочее время, но и находясь вне Организации.

Работник содержит в порядке рабочее место, придерживается делового стиля одежды, соблюдает культуру поведения, культуру речи в Организации и в обществе.

Работник является представителем Организации везде и всегда, поэтому он обращает внимание на свой внешний вид.

Работник проявляет инициативу в развитии личностных и профессиональных способностей, стремится к постоянному усовершенствованию уровня своего профессионального развития, а также руководствуется принципом: «Знания лишь тогда ценны, когда ими делятся с коллегами, когда они работают на каждого работника, коллектив, предприятие».

Подарки и представительские расходы могут быть приняты работником Организации от физического лица или от организации, имеющей деловые отношения с ОАО «Уралэлемент» или стремящейся к созданию таких отношений, только при условии, что они удовлетворяют следующим критериям:

- ✓ Соответствуют принятой деловой практике и не нарушают применяемых законов и стандартов этики;
- ✓ Их стоимость незначительна;
- ✓ Раскрытие фактов подарков или услуг не поставит руководство Организации или ее работников в неудобное положение.

Работники не позволяют себе критиковать Организацию в присутствии посторонних людей, так как это компрометирует руководство Организации, причиняет существенный ущерб.

Работники не допускают следующие действия:

- ✓ Злоупотребление служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и предприятия в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

- ✓ Работники Организации обязуются пресекать любые действия, имеющие коррупционную составляющую.

Руководство Организации не вмешивается в личную жизнь своих работников, в проведение ими свободного времени, но работник придерживается правила, что он всегда и везде представляет Организацию.

Соблюдение требований конфиденциальности и коммерческой тайны

Работники представляют информацию тому, кому она необходима для работы. Наряду с этим информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена. Работники Организации несут ответственность за конфиденциальную и запатентованную информацию Организации и третьих лиц (клиентов, поставщиков, деловых партнеров), в отношении которой Организация должна соблюдать условие конфиденциальности и нести обязательства по степени ее использования.

Работники должны соблюдать конфиденциальность информации, полученной в ходе их профессиональной деятельности. Вопросы, имеющие отношение к коммерческой или конфиденциальной информации, можно обсуждать с членами своей семьи или друзьями (или другими лицами, не работающими на предприятии) лишь в том случае, если эту информацию можно получить из открытых для широкой общественности источников.

Работники действуют в интересах своей, а не другой Организации, отдают ей свои профессиональные способности и знания.

Заработная плата в Организации носит индивидуальный характер и зависит от уровня квалификации и профессионального мастерства работника, а также общей и профессиональной компетентности. Работники не обязаны сообщать о своей заработной плате коллегам.

Работники хранят коммерческую тайну Организации и несут ответственность за её разглашение.

Принципы взаимоотношений в коллективе

Работники подразделений Организации должны обмениваться необходимой информацией и идеями. В случаях возникновения ситуаций конфликта интересов, либо конкуренции, интересы Организации должны занимать приоритетную позицию при поиске решения.

Работа в команде означает, что каждый работник играет активную роль, разделяет ответственность и относится к коллегам по-дружески, создает основу для получения удовлетворения от работы.

Высокая производительность труда – предпосылка к надежности и развитию Организации и сохранению рабочих мест. Каждое подразделение Организации осознает себя ответственной частью целого - организационной и производственно-коммерческой системы Организации.

Каждое подразделение Организации является ответственным за свою деятельность, перспективы развития подразделения и Организации в целом. Однако, обособление и замыкание в рамках интересов одной структуры недопустимо. Труд коллектива над реализацией идеи не может быть эффективным, если каждый работник будет делать лишь то, что сам посчитает важным и необходимым, будет преследовать собственный интерес.

Каждый работник Организации на рабочем месте, выполняя свои обязанности, вносит вклад в успех общего дела. Индивидуальные усилия и инициативы имеют такое же важное значение, как и коллективные, при этом опытные работники готовы всегда оказать поддержку и помощь менее опытным работникам.

Работники регулярно анализируют текущую деятельность подразделения, для того, чтобы иметь возможность выявить причины ошибок и исправить их нежелательные последствия в будущем. Если, несмотря на принятые меры предосторожности, ошибка все-таки была допущена, в подразделении стремятся исправить ее немедленно.

Различные мнения и конфликты интересов между работниками Организации являются частью жизни ОАО «Уралэлемент». Для решения конфликтов в Организации в каждом конкретном случае обсуждаются пути выхода из сложившейся ситуации.

При определении вознаграждения администрация Организации учитывает результативность и степень полезности выполняемой работы, ссылка на уровень заработной платы других работников Организации не может служить основанием для увеличения должностных окладов.

Организация заинтересована в том, чтобы между работниками и руководителями не было предубежденности на основании только личных впечатлений, и отношения между ними строились на справедливой основе, с учетом вклада в общее дело. Если конфликты не могут быть разрешены в ходе беседы, каждый работник Организации может обратиться к вышестоящему руководителю.

Использование ресурсов

Руководство Организации доверяет работникам и предоставляет им все необходимые ресурсы. Работники в свою очередь используют их рационально для достижения поставленных целей.

Руководство приветствует бережное отношение к имуществу и средствам Организации.

Работники, независимо от занимаемой должности не используют свое положение в Организации, средства, информацию и ресурсы Организации в личных целях, а также рационально используют свое рабочее время и время своих коллег и деловых партнеров.

Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды

Руководство Организации ценит жизнь человека и его здоровье выше экономических результатов и производственных достижений. Безопасность является приоритетной целью и внутренней потребностью, важнейшей составляющей деятельности ОАО «Уралэлемент».

В Организации поддерживается поведение, способствующее улучшению здоровья работников и членов их семей. Постоянно развивается образовательная, организационная и экологическая деятельность для снижения рисков, сопутствующих нашей деятельности.

Работники Организации и их руководители делают все возможное, чтобы добиться отсутствия аварий, производственного травматизма и экологических происшествий.

Работники Организации выполняют и стремятся совершенствовать официально принятые нормы и требования в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

Руководство Организации развивает и применяет ресурсосберегающие технологии и последовательно снижает воздействие на окружающую среду и человека, развивает и совершенствует систему безопасности труда и вырабатывает превентивные меры в области экологии.

Каждый работник ОАО «Уралэлемент», выполняющий работу в Организации должен:

- ✓ Знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также и здоровья окружающих;
- ✓ Осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье окружающих;
- ✓ Личным примером поощрять безопасное поведение своих коллег, а также родных и близких в быту;
- ✓ Соблюдать все необходимые нормы безопасности и экологические требования, применимые к его деятельности, и понимать возможные последствия отступления от установленных процедур для окружающей среды;
- ✓ Повышать личную эффективность, инициировать и применять передовые подходы для управления производственными и экологическими рисками;
- ✓ Экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения для будущих поколений.

Раздел 3. Заинтересованная сторона – Акционеры и инвесторы

Главной целью в деятельности ОАО «Уралэлемент», как коммерческой организации, является получение прибыли. Акционеры доверили свои денежные средства руководству Организации в ожидании доходов в виде дивидендов и приращения стоимости принадлежащих им акций. Руководство Организации гарантирует всем своим акционерам реальное обеспечение всех прав, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Система корпоративного управления в ОАО «Уралэлемент» основана на всемирно признанных базовых принципах прозрачности, справедливости, подотчетности и ответственности.

Нашим акционерам и инвесторам доступна постоянно обновляемая достоверная информация о стратегически важных событиях в деятельности компании, а также вся информация, предоставляемая согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Раздел 4. Заинтересованная сторона – Поставщики материалов и услуг

Руководство и работники ОАО «Уралэлемент» выстраивают отношения с поставщиками на принципах уважения и поддерживают стремления партнеров к устойчивому и всестороннему развитию собственного бизнеса.

Руководство ОАО «Уралэлемент» пропагандирует внедрение стандартов ISO 9000 – 2011, ISO 9001 - 2011 и ГОСТ РВ 0015-002-2012 на предприятиях поставщиков;

В ОАО «Уралэлемент» постоянно совершенствуется производство продукции и повышается планка качества, поэтому Организация работает исключительно с лучшими поставщиками и открыто декларирует, свои ожидания по отношению к ним.

Раздел 5. Заинтересованная сторона – Конкуренты

Руководство ОАО «Уралэлемент» рассматривает конкуренцию, как основополагающий фактор развития рыночной экономики и процветания общества в целом.

Руководство Организации придерживается честной конкуренции, так как осознает, что недобросовестная конкуренция ведет к негативному воздействию на интересы Клиентов и потере доверия к Организации в долгосрочном периоде.

Руководство ОАО «Уралэлемент» не заключает с Конкурентами соглашений о фиксированных ценах или ограничении торговли.

Руководство и работники ОАО «Уралэлемент» не распространяют порочащих или неверных сведений о продукции и услугах наших Конкурентов.

Раздел 6. Заинтересованная сторона – Государство и общество

Руководство ОАО «Уралэлемент» видит свою Организацию достойным членом общества с активной позицией, нацеленной на развитие социальных институтов государства через непосредственное совершенствование самой Организации.

В ОАО «Уралэлемент» ведется ответственная политика перед государством и обществом по четырем составляющим – экономическая, социальная, правовая и экологическая.

Экономическая ответственность

Как коммерческая организация, основной целью которой является получение прибыли, ОАО «Уралэлемент» обеспечивает рентабельность своей хозяйственной деятельности.

В Организации соблюдаются все требования законодательства, связанного с осуществлением предпринимательской деятельности, в том числе в полной мере уплачиваются налоги и совершаются иные обязательные платежи.

Социальная ответственность

Руководство ОАО «Уралэлемент» придерживается политики высокой социальной ответственности перед своими работниками и членами их семей, перед населением регионов, в которых она ведет свою деятельность, перед обществом в целом.

В рамках политики социальной ответственности в Организации разрабатываются и реализуются социальные программы для работников.

Правовая ответственность

В ОАО «Уралэлемент» безукоризненно соблюдаются законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и стран присутствия Организации. В Организации придерживаются принципа открытости информации о своей работе, стремятся к построению и поддержанию устойчивых, конструктивных взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления.

Экологическая ответственность

Руководство ОАО «Уралэлемент» несет ответственность перед обществом, будущим поколением, работниками Организации за состояние окружающей среды и рассматривает деятельность в области экологии, как неотъемлемую часть бизнеса, нацеленного на долговременный успех.

Высшая цель в Организации в области экологии: Минимизация негативного воздействия на окружающую среду, защита здоровья работников Организации и жителей местного сообщества.

Часть IV. Реализация требований Кодекса корпоративной этики

Каждый работник в своей профессиональной деятельности должен соблюдать нормы и правила, установленные руководством Организации в данном Кодексе корпоративной этики. Нарушение норм Кодекса может привести к наложению административных санкций на руководство Организации, снижению эффективности деятельности и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех ее работников.

Соблюдение настоящего Кодекса корпоративной этики является обязательным для всех работников ОАО «Уралэлемент», независимо от занимаемой должности. Настоящий Кодекс является внутренним документом Организации, и нарушение его положений влечет дисциплинарную ответственность.

Если у работника есть вопросы по применению норм и правил настоящего Кодекса или он не уверен в соответствии своих действий или решений нормам Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

Если работник считает, что его коллега или партнер нарушил или возможно нарушит положения Кодекса, ему следует сообщить об этом:

- ✓ Непосредственному руководителю и/или вышестоящему руководству;
- ✓ Работнику отдела кадров.

В случае, если обратившийся по каким-либо причинам не может или не хочет называть свое имя для возможных контактов с ним, ему следует предоставить достаточную информацию для проведения действенного расследования по его сообщению.

Руководство ОАО «Уралэлемент» ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся работником Организации (например, поставщик продукции или услуг для Организации, инвестор и т. д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника Организации. Такое заявление может быть передано высшему руководству Организации.

Лицо, получившее обращение, обязано проверить его достоверность самостоятельно либо с привлечением соответствующих служб. Если факты, сообщенные в заявлении, подтверждаются, материалы об этом и рекомендации по поводу дальнейших действий передаются соответствующему должностному лицу Организации.

Если выявленный факт связан с нарушением законодательства, то должностное лицо обязано передать информацию в соответствующие органы Организации. В случае достоверности сведений о совершении действий (или бездействия), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, информация об этом передается в

достоверности сведений о совершении действий (или бездействия), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, информация об этом передается в правоохранительные органы. Если нарушение Кодекса не затрагивает вопросы законодательства, к работнику могут быть применены следующие меры:

- ✓ Предупреждение;
- ✓ Неначисление премии или других поощрений;
- ✓ Отказ в повышении в должности;
- ✓ Общественное порицание.

В случае достоверности заявления каждому заявителю гарантируются конфиденциальность информации о факте его заявления и отсутствие какого бы-то ни было преследования. Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений, либо будет установлен факт совершения правонарушения самим заявителем, к нему могут быть применены соответствующие меры ответственности.

Часть V. Заключительные положения

Принятие, изменение или дополнение Кодекса находятся в компетенции высшего руководства Организации. Кодекс вводится в действие Приказом Генерального директора, который рассылается во все подразделения Организации для ознакомления работниками, после чего Кодекс размещается на официальном сайте (<http://www.elems.ru/>) и на информационных досках Организации.

Вновь поступившие на работу в ОАО «Уралэлемент» знакомятся с Кодексом корпоративной этики непосредственно в день поступления на работу в отделе кадров.

Настоящий Кодекс деловой этики пересматривается по мере необходимости, в частности по инициативе руководителей структурных подразделений и уполномоченного лица службы кадров в случаях поступления предложений от рядовых работников Организации по совершенствованию положений данного Кодекса. Руководство ОАО «Уралэлемент» поощряет всех работников предприятия высказывать свои предложения по совершенствованию положений данного Кодекса корпоративной этики непосредственному руководителю и руководителю отдела кадров.

СОГЛАСОВАНО:

Финансовый директор - Главный бухгалтер

Главный инженер

Директор по качеству и управлению персоналом


Директор по общим вопросам

Начальник юридического отдела

Начальник секретариата



Черепанова Н.И.



Качалов С.Т.



Рыкунов А.В.



Гетман И.И.



Никандрова Т.Г.

Питерских Е.А.