



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ДУДИНКИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.09.2013

№ 62

#### **Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки**

В соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № ВЗ-0551 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки», руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 77 Устава города Дудинки, Администрация города Дудинки

#### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки, согласно приложению.

2. Муниципальному бюджетному учреждению «Ритуал» (Аладдин С. Н.) разработать виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации города от 17 июня 2013 года № 33 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела».

4. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и вступает в силу с 01 октября 2013 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Руководителя Администрации города Квасову Я. И.

**Руководитель Администрации  
города Дудинки**

**С. М. Батыль**

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений ритуального  
обслуживания, похоронного дела города Дудинки**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки (далее – Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки (далее – учреждения).

2. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров, локальных правовых актов, устанавливающих новую систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами города Дудинки и Решением Дудинского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № ВЗ-0551 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки», а также настоящим Положением.

3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – окладов, ставок) всех категорий работников.

4. Учреждение разрабатывает локальный правовой акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, соответствующую нормативным правовым актам Красноярского края, города Дудинки, регламентирующую новую систему оплаты труда, и настоящему Положению.

5. Примерное положение включает в себя:

– минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

## II. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, локальных правовых актах.

9. В коллективных договорах, локальных правовых актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

12. При определении должностного оклада применяется коэффициент особенностей работ в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации в размере 1,25.

### III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

13. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, разделении рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, разделении рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу по графику с разделением смены на части;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 настоящего пункта, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

Размер доплаты за работу по графику с разделением смены на части устанавливается в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное в смене время.

В случае полного прекращения работ на открытом воздухе (вследствие низкой температуры или сильного ветра) работникам рабочих профессий должна быть предоставлена работа в обогреваемом помещении.

В случае невозможности предоставления такой работы время прекращения работы на открытом воздухе оплачивается из расчета 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час прекращения работы.

Условиями, при которых работы на открытом воздухе производиться не могут, являются:

- температура наружного воздуха  $-45^{\circ}\text{C}$  и ниже при безветренной погоде;
- скорость ветра 22 м/с и более, независимо от температуры наружного воздуха.

Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### IV. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

17. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

18. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением Руководителя Администрации города и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № ВЗ-0551 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки».

19. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № ВЗ-0551 «Об утверждении Положения о новой

системе оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки».

20. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № ВЗ-0551 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки» и Перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

21. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

22. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

23. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

– до 180% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям учреждений;

– до 120% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей учреждений;

– до 70% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – главным бухгалтерам;

2) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

– до 120% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям учреждений;

– до 90% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей учреждений;

– до 80% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – главным бухгалтерам;

3) персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, осуществляющих деятельность в сфере ритуальных услуг:

– за сложность, напряженность и особый режим работы в следующих размерах в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

– до 100% – для учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела.

4) выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

– успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

24. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в размере согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

25. Количество окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 4 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

26. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Руководителем Администрации города Дудинки.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Руководителем Администрации города Дудинки на основании оценки выполнения показателей работы руководителя учреждения по представлению Заместителя Руководителя Администрации города, курирующего вопросы в сфере ритуальных услуг.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

27. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

28. Выплата единовременной материальной помощи производится в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № ВЗ-0551 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений ритуального обслуживания, похоронного дела города Дудинки».

V. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности

29. Непосредственно на выплату заработной платы работникам учреждений (с учетом начислений на оплату труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

30. Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

VI. Заключительные и переходные положения

31. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений ритуального обслуживания,  
похоронного дела города Дудинки

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих:

1.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 2258  |
| 2 квалификационный уровень | 2382  |

1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 2506  |
| 2 квалификационный уровень | 2754  |
| 3 квалификационный уровень | 3026  |
| 4 квалификационный уровень | 3819  |
| 5 квалификационный уровень | 4314  |

1.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 2754  |
| 2 квалификационный уровень | 3026  |
| 3 квалификационный уровень | 3322  |
| 4 квалификационный уровень | 3993  |
| 5 квалификационный уровень | 4662  |

1.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 5010  |
| 2 квалификационный уровень | 5804  |

|                            |      |
|----------------------------|------|
| 3 квалификационный уровень | 6250 |
|----------------------------|------|

2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальный размер ставки заработной платы, руб. |
|----------------------------|--|
| 1 квалификационный уровень | 1940   |
| 2 квалификационный уровень | 2033   |

2.2. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальный размер ставки заработной платы, руб. |
|----------------------------|--|
| 1 квалификационный уровень | 2258   |
| 2 квалификационный уровень | 2754   |
| 3 квалификационный уровень | 3026   |
| 4 квалификационный уровень | 3646   |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

| Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Главный инженер   | 5804   |
| Столяр  | 3646   |

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений ритуального обслуживания,  
похоронного дела города Дудинки

**Перечень должностей, профессий работников учреждений,  
относимых к основному персоналу**

| Тип учреждений  | Должности, профессии работников учреждений               |
|---|--|
| Учреждения ритуального обслуживания, похоронного дела | – мастер участка;<br>– машинист компрессорных установок. |

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений ритуального обслуживания,  
похоронного дела города Дудинки

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений  
для установления руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам  
учреждений выплат за важность выполняемой работы, степень  
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,  
за качество выполняемых работ (далее – выплаты)**

| № п/п | Должность   | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений   | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
|-------|---|--|--|--|
| 1     | 2   | 3  | 4  | 5  |
| I.    | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |  |  |
| 1.    | Директор учреждения   | сложность организации и управления учреждением                                   | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг  | до 40  |
|       |   |  | достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения   | до 50  |
|       |   |  | отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 40  |
|       |   |  | повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности                                  | до 50  |

|     |  |   |  |       |
|-----|--|---|--|-------|
| 2.  | Заместитель директора                          | сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг  | до 30 |
|     |  |   | достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения   | до 50 |
|     |  |   | повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности                                  | до 40 |
| 3.  | Главный бухгалтер                              | сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг  | до 30 |
|     |  |   | отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 40 |
| II. | Выплаты за качество выполняемых работ          |   |  |       |
| 1.  | Директор учреждения                            | обеспечение безопасных условий в учреждении   | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов                                     | до 60 |
|     |  | обеспечение качества предоставляемых услуг  | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя   | до 60 |
| 2.  | Заместитель директора по основной деятельности | стабильность функционирования курируемого направления   | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины   | до 30 |

|    |   |   |   |       |
|----|---|---|---|-------|
|    |   |   | отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)                    | до 30 |
|    |   | обеспечение качества предоставляемых услуг            | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан                           | до 30 |
| 3. | Заместитель директора учреждения по АХР | стабильность функционирования курируемого направления | отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины   | до 30 |
|    |   |   | отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)                       | до 30 |
|    |   | обеспечение качества предоставляемых услуг            | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан                           | до 20 |
|    |   |   |   |       |
| 4. | Главный бухгалтер                       | обеспечение стабильности финансовой деятельности      | отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки  | до 30 |
|    |   |   | своевременное, полное и достоверное представление отчетности  | до 15 |
|    |   |   | применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | до 5  |

|  |  |  |  |       |
|--|--|--|--|-------|
|  |  | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | до 30 |
|--|--|--|--|-------|

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений ритуального обслуживания,  
похоронного дела города Дудинки

**Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых  
при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера  
руководителям учреждений, в год**

| № п/п | Учреждения  | Количество должностных окладов<br>руководителя учреждения,<br>подлежащих централизации, в год |
|-------|---|---|
| 1     | 2   | 3   |
| 1.    | Муниципальные учреждения<br>ритуального обслуживания,<br>похоронного дела | 46,0  |