



«Оңтүстік Қазақстан  
медицина академиясы» АҚ  
Директорлар Кеңесінің  
шешімімен Келісілген



2024 жыл

## КАДРЛЫҚ САЯСАТ

КС 103-2024

Күні	Көшірме	Басылым
		Екінші


Шымкент

OҢTҮСТІК-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ			SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім		КС 103-2024	
КАДРЛЫҚ САЯСАТ		Басылым №2 2 бет – 10 пар.	

1. ӘЗІРЛЕГЕН және ЕНГІЗГЕН Кадрлық қызмет бөлімі


2. БЕКІТІЛДІ және КҮШІНЕ ЕНГІЗІЛДІ 28.03 2024 ж.

3. Құжатты ҚАЙТА ҚАРАУ жиілігі – қажет болған жағдайда.

ОНТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИАСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім КАДРЛЫҚ САЯСАТ	КС 103-2024 Басылым №2 3 бет – 10 пар.

## МАЗМҰНЫ

1.	Нормативтік сілтемелер	4
2.	Терминдер, анықтамалар, белгілер және қысқартулар	4
3.	Жалпы ережелер	5
4.	Кадрлық саясаттың негізгі міндеттері	5
5.	Кадрлық саясаттың стратегиясы мен басым бағыттары	6
6.	Қызметкерлерді ынталандыру	6
7.	Академияда ұйымдастыру тәртібін құру және сақтау	7
8.	Оқыту және біліктілікті арттыру жүйесін құру және дамыту	7
9.	Кадрлық резервті қалыптастыру	8
10.	Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және нығайту	9
11.	Қорытынды ережелер	9

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлімі	КС 103-2024
КАДРЛЫҚ САЯСАТ	Басылым №2 4 бет – 10 пар.

## 1 НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР


Осы Ережелер келесі нормативтік құжаттардың талаптарын ескере отырып әзірленген:

- Қазақстан Республикасының Конституциясы;
- Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі, № 414-V 23.11.2015 ж. (өзгерістер мен толықтырулармен);
- Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы, № 171-VI 04.07.2018 ж. (өзгерістер мен толықтырулармен);
- Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлықпен күрес туралы» Заңы, № 410-V 18.11.2015 ж., (өзгерістер мен толықтырулармен);
- «ОҚМА» АҚ Жарғысы.

## 2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В данном документе использованы следующие термины, определения, обозначения и сокращения:

«ОҚМА» АҚ	-	«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» Акционерлік қоғамы,
ПОҚ	-	профессорлық-оқытушылар құрамы,
ӘБП	-	әкімшілік-басқару персоналы,
кадрлық саясат	-	кадр жұмысының принциптері, әдістері, формасы мен ұйымдастыру механизмдерінің жиынтығын біріктіретін персоналмен жұмыс істеу стратегиясы;
кадрлар	-	академия қызметкерлерінің құрамы,
адами капитал	-	жеке адамның және жалпы қоғамның алаун түрлі қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін пайдаланылатын білім, білік және дағдылар жиынтығы;
корпоративтік мәдениет	-	корпоративтік құндылықтардың, жұмыс стилінің және қызметкерлердің мінез-құлық стандарттарының жиынтығы;
меритократия принциптері	-	басшылық лауазымдарды әлеуметтік шығу тегі мен қаржылық жағдайына қарамастан қабілетті және кәсіби дайындығы бар адамдар атқаратыны туралы қағидалар;
кадрлық резерв	-	болашағы зор, білікті жұмыскерлер тобы.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИАСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім КАДРЛЫҚ САЯСАТ	КС 103-2024 Басылым №2 5 бет – 10 пар.

### 3. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

3.1 «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» Акционерлік Қоғамының (бұдан әрі – Академия) кадрлық саясаты - кадрлардың жоғары бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін жоғары білікті профессорлық-оқытушылар құрамын, ғылыми және басқарушылық кадрларды қалыптастыруға бағытталған персоналды дамытудың тұтас ұзақ мерзімді стратегиясы болып табылады.

3.2 Кадрлық саясат кадрлық әлеуетті дамытудың негізгі принциптерін, стратегиясын және басым бағыттарын, сондай-ақ Академияның кадрлық саясатын басқару тәртібін айқындайды.

3.3. Кадрлық саясатты Академияның жоғары басшылығы әзірлейді және кадрлармен жұмыстың негізгі бағыттарын және оларға қойылатын талаптарын анықтайды. Кадрлық саясат «ОҚМА» АҚ Жарғысында, Ұжымдық шартта, Ішкі еңбек тәртібі ережелерінде және Академияның басқа да ішкі нормативтік құжаттарында көрсетілген.


3.4. Академияның кадрлық саясаты Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің, Қазақстан Республикасының заңдарының және Қазақстан Республикасының өзге де қолданыстағы құқықтық актілерінің нормаларын мүлтіксіз сақтау қағидаттарына негізделеді.

3.5 Кадрлық қамтамасыз ету жүйесіне кадрлық саясатты қамтамасыз ететін және оның орындалуын бақылайтын құрылымдық бөлімшелер, сондай-ақ Академия үшін жоғары білікті қызметкерлерді даярлау, Академияның профессорлық-оқытушылар құрамының біліктілігін арттыру жөніндегі іс-шаралар кешені кіреді.

### 4. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫҢ НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕРІ

4.1 Академияның кадрлық саясаты келесі принциптерге сәйкес жүзеге асырылады:

- кешенділік – персоналды басқарудың барлық салаларын қамту;
- жүйелілік – саясат элементтерінің реттілігі мен өзара байланысы, олардың жалпы принципке бағынуы;
- негізділік – максималды экономикалық тиімділікті қамтамасыз ету мақсатында персоналды басқару саласындағы заманауи ғылыми әзірлемелерді пайдалану,
- ашықтық – басқару процесінің барлық кезеңдеріндегі ашықтық;
- тиімділік – персоналды басқару саласындағы қызметке кеткен шығындарды өтеу;
- меритократия – кәсіби әлеуетті іске асыру және мансаптық өсу мүмкіндіктерінің теңдігін қамтамасыз ететін басқару принципі, яғни, еркін

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 <b>SKMA</b> -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім <b>КАДРЛЫҚ САЯСАТ</b>	КС 103-2024 Басылым №2 6 бет – 10 пар.	

бәсекелестік жағдайында басшылық қызметтерді объективті дарынды және жоғары кәсіби мамандар атқара алады.

## **5. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫҢ СТРАТЕГИЯСЫ МЕН БАСЫМ БАҒЫТТАРЫ**

5.1 Академияның кадрлық саясатының стратегиясы қызметкерлердің сапасын жаңартудың оңтайлы теңгерімін қамтамасыз ету, сондай-ақ Академияның мақсаттарына қол жеткізу мен дамытуға бағытталған өз қызметінің нәтижелеріне олардың ынтасын және қызығушылығын арттыру болып табылады.

Осылайша, Академияның кадрлық саясатының мақсаты кадрлық ресурстарды тиімді басқару, дарынды қызметкерлерді тарту және жоғары оқу орнының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін профессорлық-оқытушылар құрамының бос лауазымдарына, әкімшілік-басқарушылық персоналының бос лауазымдарына үміткерлерді іріктеу үшін ішкі кадрлық резервке назар аудару болып табылады.

5.2 Академияның кадрлық саясатының басым бағыттарына мыналар жатады:

1. Академияның кадрлық саясатын басқару жүйесін жетілдіру, оның ішінде:  
 - құрылымдық бөлімдердің кадрлық резервін оңтайландыру және тұрақтандыру;

- кадрларды таңдау және іріктеу жүйесін жетілдіру;

- Академия қызметкерлерін даярлау, біліктілігін арттыру және тағылымдамадан өту жүйесін жетілдіру, магистратура, докторантура және резидентура бағдарламалары арқылы кадр ресурстары мен резервтерін, сондай-ақ еңбек тиімділігін арттырудың жаңа нысанлары мен әдістерін енгізу;

- Академияда ұйымдастырушылық тәртіпті құру және қолдау, қызметкерлердің қызметтік міндеттерін орындауға жауапкершілігі, еңбек және атқарушылық тәртіпті нығайту.


2. Қызметкерлер еңбегін мотивациялау және ынталандыру жүйесін жетілдірудің оңтайлы механизмдерін әзірлеу және енгізу.

3. Корпоративтік мәдениетті дамыту, қалыптастыру және нығайту.

4. Кадрлық резервті қалыптастыру.

## **6. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЫНТАЛАНДЫРУ**

6.1 Персоналды ынталандыру процесі қызметкерлерді ынталандыруға және көтермелеуге, олардың қызметінің тиімділігін арттыруға, жұмысқа қанағаттануға, әлеуетті ашуға, әлеуметтік климатты жақсартуға және корпоративтік құндылықтарға адапдықты күшейтуге бағытталған.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 <b>SKMA</b> -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім <b>КАДРЛЫҚ САЯСАТ</b>	КС 103-2024 Басылым №2 7 бет – 10 пар.	

6.2 Академия қызметкерлерінің кәсіби және қоғамдық қызметінің жоғары көрсеткіштері:

- «ОҚМА» АҚ профессорлық-оқытушылар құрамы мен кафедраларының қызметін рейтингтік бағалау туралы Ережеге» сәйкес әрбір қызметкердің еңбегінің нәтижелеріне және Академияның алға қойған мақсаттарына қол жеткізудегі жеке үлесіне байланысты ақшалай сыйақы;

- «ОҚМА» АҚ жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу, сыйақы беру, материалдық көмек көрсету және сауықтыру жәрдемақыларын төлеу туралы Ережеге» сәйкес еңбек міндеттерін тиісінше орындағаны, материалдық көмек көрсеткені үшін қызметкерлерді ақшалай ынталандыру;

- «ОҚМА» АҚ қызметкерлеріне рейтингтік (рецензияланған) ғылыми журналдардағы жарияланымдары үшін еңбекақы төлеу туралы Ережеге» сәйкес Академияның профессорлық-оқытушылар құрамы мен қызметкерлерін ғылыми журналдарда жариялау нәтижелері бойынша ақшалай ынталандыру.


6.3 Тиімділікті арттыруға деген ұмтылысты ынталандыру үшін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеуден басқа материалдық емес ынталандырудың келесі түрлері қолданылады: қызметкерлер еңбегінің нәтижелерін құрмет грамоталары мен алғыс хаттары түріндегі қоғамдық тану.

## **7. АКАДЕМИЯДА ҰЙЫМДАСТЫРУ ТӘРТІБІН ҚҰРУ ЖӘНЕ САҚТАУ**

7.1 Академияның стратегиялық мақсаттарының еі маңызды шарты – барлық қызметкерлердің өздерінің қызметтік міндеттерін сөзсіз орындауы, еңбек және атқарушылық тәртіпті сақтауы, басшылардың қарамағындағы қойылатын талаптарын, ал қызметкерлердің басшылар тағайындаған тапсырмаларды, бұйрықтарды, нұсқауларды және жұмыстарды сөзсіз орындауы. Қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарда көрсетілген қызметтік міндеттерін білу және оырнадау кезіндегі Академиядағы ұйымдастыру тәртібі тиімділік негізі болып табылады; басшылар өз құзыреті шегіндегі қабылданған шешімдерге жауапты.

7.2 Өндірістік тәртіп Ішкі еібек тәртібі Ережелерімен, Академиялық адалдық Кодексімен, Корпоративтік этика Ережелерімен және Сыбайлас жембоорлыққа қарсы саясатпен реттеледі. лауазымдық міндеттер, құқықтар мен жауапкершіліктер еңбек шартында, лауазымдық нұсқаулықтарда және ережелерде реттеледі.

7.3 Ұйымдастырушылық тәртіп Академия қызметінің негізі болып табылады, сондықтан осы тәртіптің кез келген бұзылуы экономикалық, тәртіптік және әкімшілік сипаттағы тиісті жазаға тартылған жағдайда ауыр құқық бұзушылық болып саналады.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 <b>SKMA</b> -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім <b>КАДРЛЫҚ САЯСАТ</b>	КС 103-2024 Басылым №2 8 бет – 10 пар.	

## **8. ОҚЫТУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІН ҚҰРУ ЖӘНЕ ДАМУЫ**

8.1 Академия қызметкерлерінің кәсіби құжыреттілігінің жоғары деңгейі олардың кәсіби қызметі барысында үздіксіз оқыту/дамыту жүйесінде сақталуы және дамуы тиіс.

8.2. Біліктілікті арттыру – қызметкерлердің кәсіби құзыреттіліктері мен педагогикалық шеберліктерін үздіксіз жетілдіру процесі, қызметкерлердің денсаулық сақтау мен білім берудің тиісті салаларындағы жетістіктер туралы заманауи білімдер алудағы қажеттіліктерін қанағаттандыру, тиімді педагогикалық қызметтің қажетті шарты.

8.3. Академиядағы кадрлық саясат біліктілікті арттырудың мақсаттары мен тиісті оқыту бағдарламаларының Академияның нақты бағыттарын дамытудың стратегиялық міндеттерімен байланысын қамтамасыз етуі тиіс.

8.4. Кадрларды даярлау және олардың біліктілігін арттыру резидентура, магистратура, докторантура және қосымша кәсіптік білім беру бағдарламалары арқылы жүзеге асырылады.

8.5. Кадрларды даярлау және олардың біліктілігін арттыру Академияның біліктілігін арттыру жоспары негізінде академияда және басқа да жоғары оқу орындарында арнайы құрылған бағдарламалар мен курстар шеңберінде өздігінен білім алуды, оқытуды үйлестіру арқылы жүзеге асырылады.

8.6 Қызметкерлерді оқытуды Академия қаржыландырады. Оқудан кейін қызметкер келісім-шартта көзделген мерзімде Академияда жұмыс істеуге, немесе бас тартқан жағдайда Академияға оқу шығындарын өтеуге міндетті.

8.7 Жыл сайын құрылымдық бөлім басшыларының өтінімі негізінде Біліктілікті арттыру Жоспары әзірленеді, оны Академия ректоры бекітеді.

## **9. КАДРЛЫҚ РЕЗЕРВТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ**


9.1 Кадрлық резервті қалыптастыру – бұл қысқа мерзімде жаңа жұмыс саласын меңгеруге қабілетті, жоғары кәсіби және басқарушылық әлеуеті, сондай-ақ көшбасшылық қасиеттері бар неғұрлым білікті қызметкерді анықтау жөніндегі іс-шаралар кешені академия алдында тұрған мәселелер.

9.2 Кадрлық резерв біліктілігі жоғары қызметкерлер мен бөлім басшыларының арасынан құрылады.

9.3 Кадрлық резерв мыналарға ықпал етуге арналған:

- кадрларды ұтымды орналастыру, қызметкерлердің кәсіби әлеуетін оңтайлы пайдалану;



ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>АКАДЕМИАСЫ</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім <b>КАДРЛЫҚ САЯСАТ</b>	КС 103-2024 Басылым №2 9 бет – 10 пар.

- Академияда ең білікті және оқытылған қызметкерлермен басшылық қызметтерді атқару;
- Академия қызметкерлерінің мансаптық өсуіне ықпал ету;
- Академияның құрылымдық бөлімдерін басқару тиімділігін арттыру;
- еңбек өнімділігі мен сапасын арттыру;
- кадрлардың тұрақсыздығын азайту;
- персоналды оқыту шығындарын оңтайландыру.

#### 9.4 Кадрлық резерв келесі топтарға бөлінеді:

- проректорлардың лауазымдарын толтыру үшін резерв;
- декандардың лауазымдарын толтыру үшін резерв;
- директорлардың лауазымдарын толтыру үшін резерв;
- басқармалардың, орталықтардың, бөлімдердің басшыларының лауазымдарын толтыру үшін резерв;
- кафедралар меңгерушілерінің лауазымдарын толтыру үшін резерв.

## **10. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ НЫҒАЙТУ**

10.1 Кадрлық саясат Академияның корпоративтік мәдениетін нығайтуға бағытталған және келесі негізгі корпоративтік құндылықтарды басшылыққа алады: меритократия, құрмет, адалдық, командалық рух, сенім.

10.2 Академияның ішінде де, сыртында да оң имиджді қалыптастыру корпоративтік рухты, еңбек ұжымында жағымды әлеуметтік-психологиялық атмосфераны дамытуға, тәрбиелеуге, қалыптастыруға, іргелетуге ықпал етеді.


## **11. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

11.1 Академияда жүзеге асырылып жатқан кадрлық саясат қызметкерлердің өз жұмысына деген сұранысқа деген сенімін нығайтуға, жоо әлеуетін ұзақ дамытуды қамтамасыз ету, оның зияткерлік капиталын сақтауға және арттыруға бағытталған қызметті әділ бағалауға бағытталған.

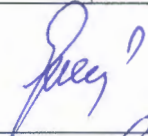
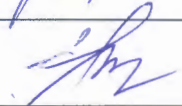
11.2 Академияның барлық қызметкерлері кадрлық саясатымен таныс болуы керек. Барлық қызметкерлер Кадрлық саясатта белгіленген тәртіптерді сақтауға міндетті.

11.3. Осы кадрлық саясатты, сондай-ақ оған енгізілген өзгерістер мен толықтыруларды «ОҚМА» АҚ Директорлар Кеңесі бекітеді және оған қол қойған күннен бастап күшіне енеді.


11.4 Кадрлық саясат Академия қызметкерлерінің қарауы мен оны орындауы үшін академияның ресми сайтында (<https://skma.edu.kz/>) орналастырылған.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 <b>SKMA</b> -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кадрлық қызмет бөлім КАДРЛЫҚ САЯСАТ	КС 103-2024 Басылым №2 10 бет – 10 пар.	

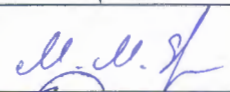
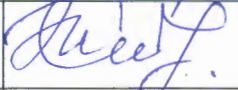
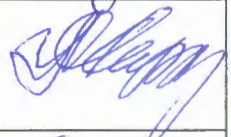

**Әзірледі:**

Қызметі	Т.А.Ж.	Күні	Қолы
Әкімшілік және құқықтық қамтамасыз ету басқармасының басшысы	Кабиштаев О.А.	19.03.2024	
Кадрлық қызмет бөлімінің меңгерушісі	Елеусизова Г.Л.	19.03.2024	

**Тексерді:**

Қызметі	Т.А.Ж.	Күні	Қолы
Сапаны қамтамасыз ету және мониторинг бөлімінің меңгерушісі	Ержанов Н.А.	26.03.2024	

**Келісілді:**

Қызметі	Т.А.Ж.	Күні	Қолы
Бірінші проректор	Есиркепов М.М.	27.03.2024	
Қаршы-шаруашылық қызметі жөніндегі проректор	Сейтжанова Ж.С.	27.03.2024	
Оқу-әдістемелік және тәрбие жұмыстары жөніндегі проректор	Анартаева М.У.	27.03.2024	
Комплаенс-офицер	Пернебаев Н.А.	27.03.2024	

**Выписка из протокола  
заседания Совета директоров  
АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»  
Бизнес – идентификационный номер - 991040003556**

г. Шымкент  
года

«28» марта 2024

**Полное наименование общества:** *акционерное общество «Южно-Казахстанская медицинская академия» (далее – Общество).*

**Место нахождения исполнительного органа:** *Республика Казахстан, 160019, город Шымкент, Аль-Фарабийский район, площадь Аль-Фараби, д.1.*

**Время проведения заседания:** *с 11 ч. – 00 мин. до 11 ч. – 30 мин. местного времени.*

**Место проведения заседания:** *Республика Казахстан, 160019, город Шымкент, Аль-Фарабийский район, площадь Аль-Фараби, д.1.*

**Общее количество членов Совета директоров Общества:** *3 (три) человека.*

**Присутствовали члены Совета директоров Общества:** *Сейтжанов С., Рысбеков М.М. и Сейтжанов К.*

**Письменные сообщения с мнением по существу вопросов повестки дня заседания Совета директоров Общества представил:** *нет*

**Информация о кворуме:** *в соответствии с пунктом 1 статьи 58 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах» (далее – «Закон об АО»), требование о наличии кворума для того, чтобы заседание Совета директоров считалось правомочным для принятия решений, соблюдено.*

### ПОВЕСТКА ДНЯ

**Об утверждении Кадровой политики Общества.**

По результатам голосования, Совет директоров РЕШИЛ:

*Утвердить предложенную повестку дня заседания Совета директоров.*

**По вопросу повестки дня:**

По результатам голосования Совет директоров РЕШИЛ:

1. Утвердить проект Положения о Кадровой политике Общества
2. Ректору Общества принять все необходимые меры, вытекающие из настоящего решения.

**Время закрытия заседания:** *11 ч. – 30 мин. местного времени.*

**Выписка верна**

**Корпоративный секретарь**



**А.А. Бекетов**