

 ASTANA IT UNIVERSITY	Товарищество с ограниченной ответственностью «Astana IT University»	ДП-АІТУ-36
Кадровая политика ТОО «Astana IT University»		Редакция 1

«УТВЕРЖДАЮ»

ОФ «Фонд образования

Нурсултана Назарбаева»

Первый заместитель директора

_____ С.В. Мурзабекова

« _____ » _____ 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

АО «Национальный

инфокоммуникационный

холдинг «Зерде»

_____ А.Н. Анисимов

« _____ » _____ 2020 г.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ТОО «ASTANA IT UNIVERSITY»**

Нур-Султан, 2020

РАЗРАБОТАНА Департаментом стратегического развития ТОО «Astana IT University»

Директор Департамента
стратегического развития

А.А. Мухатаев

«___» _____ 2020 г.

СОГЛАСОВАНА

Проректор по науке и инновациям

А.А.Белощицкий

«___» _____ 2020 г.

Проректор по воспитательной
работе

Ж. Ж. Айтпаева

«___» _____ 2020 г.

Директор Департамента правового
обеспечения и управления
персоналом

М.Е. Жаксылыкова

«___» _____ 2020 г.

ОДОБРЕНА Ученым советом, протокол № 10 от «30» апреля 2020 г.

И.о. ректора ТОО «Astana IT University» _____ С.М. Омирбаев

1. Термины и определения, сокращения

1.1. В настоящем документе используются следующие основные понятия:

1) кадровая политика – политика ТОО «Astana IT University», направленная на привлечение и развитие талантов, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и этическими качествами;

2) персонал – человеческий ресурс, способный обеспечить конкурентные преимущества и лидерские позиции;

3) служба по управлению персоналом – структурное подразделение, осуществляющее координацию процесса реализации единой кадровой политики, предоставлении услуг кадрового администрирования, разработки эффективных HR-инструментов, оказании профессионального консультирования;

4) кадровый аудит – аудит, регулярно осуществляемый с целью обеспечения проведения кадровой политики в едином формате по всему Товариществу;

1.2. В настоящем документе используются следующие сокращения:

1) РК – Республика Казахстан;

2) Товарищество – Товарищество с ограниченной ответственностью «Astana IT University»;

3) Политика – Кадровая политика;

4) АУП – административно-управленческий персонал;

5) ППС – профессорско-преподавательский состав;

6) АОП – административно-обслуживающий персонал;

7) УВП – учебно-вспомогательный персонал;

8) ОП – обслуживающий персонал.

2. Область применения

2.1. Настоящая Политика определяет основные направления работы с персоналом в Товариществе, цели, задачи и принципы управления человеческими ресурсами в Товариществе и применяется всеми подразделениями Товарищества.

3. Общие положения

3.1. Кадровая политика разработана и реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства РК и внутренними нормативными документами Товарищества.

3.2. Кадровая политика является неотъемлемой и составной частью Стратегии развития Товарищества и направлена на привлечение и развитие талантов, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и этическими качествами.

3.3. Реализация кадровой политики предполагает ответственность, прежде всего, руководителей подразделений, которые отвечают за управление персоналом, используя предлагаемые инструменты в целях мотивации персонала.

ДП- АІТУ-36	Кадровая политика ТОО «Astana IT University».	3 / 15
----------------	---	--------

Функции службы по управлению персоналом заключаются в осуществлении общего руководства процессом реализации единой кадровой политики, предоставлении услуг кадрового администрирования, разработки эффективных HR-инструментов, оказании профессионального консультирования.

3.4. Нормативно-регламентирующие документы и процедуры, методологические подходы, информационные и технологические системы поддержки, другие необходимые компоненты системы управления персоналом разрабатываются и выстраиваются исходя из положений основных составляющих данной кадровой политики.

С целью обеспечения проведения кадровой политики в едином формате по всему Товариществу будет регулярно осуществляться кадровый аудит.

3.5. Система работы с персоналом строится с учетом необходимости поддержания баланса прав и интересов работника с одной стороны и работодателя (Товарищества) — с другой, что обеспечивает эффективную реализацию конституционных прав и свобод работника как гражданина, профессионала и личности в неразрывном единстве с интересами Товарищества.

4. Цель, основные принципы и задачи Кадровой политики

4.1. Целью кадровой политики Товарищества является эффективное управление и развитие человеческого ресурса Товарищества, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, а также сочетание процессов обновления и сохранения персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических задач, поставленных перед Товариществом.

4.2. В основу Кадровой политики Товарищества заложены следующие принципы:

- 1) комплексность – охват всех сфер деятельности управления персоналом;
- 2) системность – рассмотрение всех составляющих элементов политики во взаимосвязи;
- 3) обоснованность – использование современных научных разработок в области управления персоналом, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект;
- 4) эффективность – затраты на мероприятия в области управления персоналом должны окупаться результатами;
- 5) открытость – прозрачность на всех этапах процесса управления;
- 6) меритократия – принцип управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка.

4.3. Основопологающие принципы Кадровой политики едины для всей системы Товарищества. Фактическая реализация этих целей, задач и принципов, непосредственная работа с кадрами, должна осуществляться с обязательным учетом особенностей функционирования и специфики служебной деятельности конкретных подразделений.

4.5. Кадровая политика Товарищества определяет следующие основные подходы:

- 1) персонал рассматривается как человеческий ресурс, способный обеспечить конкурентные преимущества и лидерские позиции при условии его планирования и обеспечения его оптимального использования, качественного развития;
- 2) персонал является носителем его корпоративной культуры и ценностей, и способствует созданию доверительного отношения общественности к деятельности Товарищества на региональном, государственном и международном уровнях;
- 3) человеческий ресурс рассматривается как нематериальный актив, приобретенный в ходе конкурентной борьбы, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие Товарищества;
- 4) удовлетворение социальных, материальных потребностей в соответствии с вкладом каждого из работников в достижение стратегических целей Товарищества;
- 5) установление трудовых отношений с каждым работником, основанных на соблюдении требований Трудового кодекса РК и позволяющих работнику полностью реализовать имеющийся уровень профессиональной компетентности, а также совершенствовать его с потребностями Товарищества и требованиями уровня должностной компетенции работника.

4.6. Достижение цели Кадровой политики обеспечивается выполнением следующих задач:

- 1) обеспечение реализации кадровой политики в едином формате;
- 2) разработка комплексной системы планирования кадровых ресурсов с учетом потребности Товарищества, их рационального размещения и эффективного использования;
- 3) совершенствование профессионализма работников всех категорий на основе развития системы повышения квалификации.
- 4) приведение системы оплаты труда в соответствие со сложностью и уровнем выполняемых работ;
- 5) обеспечение реализации социальных прав и гарантий работников, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.

4.7. Реализация поставленных задач должна обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и приведения количественного и качественного состава в соответствие с потребностями Товарищества и требованиями действующего Законодательства.

5. Основные направления Кадровой политики

5.1. Политика в области обеспечения занятости и найма

5.1.1. Внедрение комплексной системы качественного и количественного планирования человеческих ресурсов

5.1.1. Планирование профессионально-квалификационной структуры кадров должно строиться в соответствии со Стратегией развития Товарищества, на основе

ДП- АІТУ-36	Кадровая политика ТОО «Astana IT University».	5 / 15
----------------	---	--------

прогноза потребностей в персонале, с учетом возрастной ситуации, динамики кадрового потенциала, естественной убыли кадров, дополнительной потребности.

5.1.1.2. Стратегической целью в области планирования человеческих ресурсов в университете является интеграция всех подразделений в единую систему качественного и количественного планирования человеческих ресурсов, позволяющую видеть целостную картину состояния человеческих ресурсов на стратегическом уровне.

5.1.1.3. С целью успешной реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

1) анализ функций, численности и структуры персонала, устранение дублирования функций между подразделениями внутри организации;

2) привлечение в штат ППС сотрудников, имеющих ученую степень, магистров, в том числе зарубежных;

3) разработка Перспективного плана развития ППС;

4) обучение в целевой докторантуре;

5) обучение в докторантуре и магистратуре на основе государственного заказа на базе Товарищества;

6) совершенствование унифицированной формы и содержания должностных инструкций, их использование при отборе, найме, перемещении;

7) ориентация на потребности в ППС в разрезе специальностей с учетом его количественно-качественных характеристик, предполагающих систематический сбор данных по специально разработанным формам, отражающим количественно-качественные показатели человеческих ресурсов, прогноз развития на ближайшие три года с учетом уровня текучести, естественной убыли кадров, дополнительной потребности;

8) постоянная и регулярная оценка состояния кадрового потенциала;

9) анализ текучести персонала по категориям и ее факторов;

10) разработка комплексного подхода к повышению лояльности и снижению текучести персонала;

11) определение наиболее острой потребности в следующих категориях персонала: ППС и менеджеры высшего и среднего звена;

12) разработка и внедрение нормативно-обоснованных методов определения численности административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Нормативы численности персонала должны стать действенным инструментом в определении его точного количества;

13) цифровизация процесса и разработка централизованной базы данных, где будет аккумулироваться вся оперативная информация по всему штату Товарищества.

5.1.2. Совершенствование системы отбора и найма персонала

5.1.2.1. Основным принципом в области совершенствования системы отбора и найма персонала является обеспечение прозрачной процедуры конкурсного отбора на занятие вакантных должностей, предоставляющая равные возможности всем

кандидатам, соответствующим предъявляемым квалификационным требованиям, на объективную оценку их профессиональных качеств.

5.1.2.2. Стратегической целью в области совершенствования системы отбора и найма персонала является внедрение единых подходов в области отбора и найма персонала, позволяющих обеспечить потребности Товарищества в высококвалифицированных специалистах посредством совершенствования качества поиска и отбора специалистов, а также реализации адаптационных мероприятий.

5.1.2.3. В целях применения единого подхода по всему Товариществу будут реализованы следующие мероприятия:

1) организация внутреннего кадрового резерва кандидатов – приоритетная (не менее 70% от общего количества назначенных на должность работников) форма поиска специалистов, в т.ч. для назначения (избрания) на руководящие должности, направленная на удержание высококвалифицированных и перспективных работников посредством планомерного карьерного развития, сохранение корпоративных знаний, навыков и умений;

2) допуск к занятию вакантных должностей (кроме руководящих) обучающихся Товарищества на условиях частичной (неполной) занятости;

3) последовательное и обязательное соблюдение условий внешнего конкурсного отбора – публикация объявления о вакансии на сайтах университета и/или средствах массовой информации, анализ резюме кандидатов на соответствие квалификационным требованиям, отборочные процедуры (тестирование, собеседование и т.п.) и принятие окончательного решения работодателем по рекомендации конкурсной комиссии (в отношении ППС) или руководителей подразделения;

4) система непрерывного совместного обучения специалистов службы по управлению персоналом и руководителей подразделений навыкам отбора персонала для обеспечения согласованного соблюдения, применяемого подхода;

5) регулярное проведение специально разработанных адаптационных мероприятий с целью обеспечения ускоренного вхождения нового работника в занимаемую им должность, снижения психологической напряженности в новом коллективе, развития удовлетворенности и повышения мотивации, формирования позитивного имиджа университета;

6) регулярная отчетность службы по управлению персоналом перед Правлением Товарищества и Ученым советом для обеспечения принципов прозрачного конкурсного отбора и адаптации персонала;

7) пересмотр и разработка основных регламентирующих документов в области кадровой политики.

5.1.2.4. Найм на работу следующих категорий работников осуществляется на конкурсной основе: ППС, руководителей структурных подразделений.

5.1.2.5. Объявление о конкурсе вакантной должности или о конкурсном отборе на вышеперечисленные должности размещается на сайте Товарищества.

5.1.2.6. Конкурсной отбор на должности ППС осуществляется в соответствии с Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава Товарищества, утвержденными приказом Ректора.

5.1.2.7. Конкурсный отбор руководителей структурных подразделений осуществляется в следующем порядке:

1) публикуется открытое объявление о конкурсе на должность с указанием сроков принятия документов, их перечень, квалификационные требования к претендентам на должность;

2) создается комиссия, состав и Положение которой утверждаются приказом Ректора Товарищества;

3) на первом заседании конкурсной комиссии осуществляется допуск претендентов к конкурсу или обоснованное отклонение от участия в конкурсе;

4) на втором заседании конкурсной комиссии претенденты на должность публично презентуют свою программу развития структурного подразделения, которым намереваются руководить;

5) после обсуждения конкурсная комиссия путем тайного или открытого голосования принимает одно из решений: «рекомендовать» или «не рекомендовать» претендента на должность;

6) решение конкурсной комиссии представляется Ректору Товарищества для принятия окончательного решения и, в случае «рекомендации», издания соответствующего приказа.

5.1.2.8. Все претенденты на должности руководителей структурных подразделений должны знать: Законы Республики Казахстан «Об образовании» (2007 г.), «О науке» (2011 г.), «О коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности» (2015 г.), «О противодействии коррупции» (2015 г.), Государственную программу развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, нормативные правовые акты, регламентирующие высшее и послевузовское образование и Стратегию развития Товарищества.

5.1.2.9. Устанавливаются следующие квалификационные требования к должностям:

Образование: высшее и/или послевузовское, соответствующее профилю подготовки кадров Товариществом; стаж работы по специальности, или в организациях высшего образования или науки не менее 5 (пяти) лет, в том числе на руководящих должностях не менее 2 (двух) лет; знание современных трендов и приоритетных направлений развития высшего и послевузовского образования Республики Казахстан; навыки работы в команде, лидерство, открытость к сотрудничеству, честность, объективность, управление деятельностью, принятие решений, стратегическое мышление, навыки критического мышления, клиентоориентированность и креативность в широком смысле, умение работать на персональном компьютере на уровне уверенного пользователя.

5.12.10. К должностям руководителей подразделений академического профиля устанавливаются следующие дополнительные требования: навыки разработки образовательных программ высшего и послевузовского образования, силлабусов и иных учебно-методических материалов; 2) навыки ораторского искусства, публичного

выступления, управление аудиторией с установлением обратной связи; знание современных методов и инновационных технологий организации и проведения учебных занятий.

5.2. Политика в области развития персонала

5.2.1. Совершенствование системы обучения персонала

5.2.1.1. Основой совершенствования системы обучения персонала является предоставление равных возможностей и поддержки в профессиональном развитии каждому работнику посредством регулярного прохождения курсов повышения квалификации для приобретения или развития необходимых знаний и навыков, способствующих более эффективному выполнению поставленных задач.

5.2.1.2. Стратегической целью в области совершенствования системы обучения персонала является внедрение единых подходов к обучению и развитию персонала в соответствии со стратегическими целями Товарищества, позволяющих проактивно реагировать на потребности в профессиональной подготовке персонала для качественного выполнения задач.

5.2.1.3. Товарищество рассматривает затраты на обучение персонала как долгосрочные инвестиции в развитие, которые ежегодно должны составлять не менее 3 % от фонда оплаты труда.

5.2.1.4. С целью создания эффективной корпоративной системы обучения Товарищество предусматривает следующие мероприятия по внедрению единых принципов системы обучения персонала:

1) определение потребности в обучении на основе сопоставления результатов оценки профессионального развития работника с необходимыми знаниями и навыками для достижения поставленных стратегических и/или оперативных задач;

2) формирование Плана повышения квалификации работников на календарный год с определением тематик обучения;

3) реализация обучения в соответствии с Планом повышения квалификации на базе Центра компетенций и совершенствования, других вузов и организаций, в том числе зарубежных;

4) работники прошедшие повышения квалификации, включая научные стажировки, за счет средств Товарищества обязаны отработать в Товариществе не менее 3-х лет с даты окончания обучения по повышению квалификации или научной стажировки.

5.2.2. Совершенствование системы оценки персонала

5.2.2.1. Основой совершенствования системы оценки персонала является гибкая прозрачная система управления эффективностью деятельности работников, направленная на своевременное качественное достижение стратегических задач

ДП- АІТУ-36	Кадровая политика ТОО «Astana IT University».	9 / 15
----------------	---	--------

посредством объективной оценки и обеспечения эффективной результативности деятельности и профессионального развития деловых компетенций работников.

5.2.2.2. Стратегической целью в области совершенствования системы оценки персонала является внедрение прозрачной системы оценки персонала на основе единых требований к оценке результативности и профессионального развития персонала для адекватного материального и нематериального вознаграждения в соответствии со степенью вовлеченности работников в достижение стратегических задач.

5.2.2.3. С целью успешной реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

1) формирование карты полномочий проректоров и руководителей структурных подразделений Товарищества;

2) формирование целей деятельности всех работников, в т.ч. руководящего и управленческого персонала, в соответствии со стратегическими задачами и формулирование четких критериев оценки достижений;

3) оценка результативности деятельности и профессионального развития всех уровней персонала в соответствии с рекомендуемой методологией;

4) непрерывное обучение руководства и топ-менеджеров навыкам оценки персонала, в т.ч. обеспечению качественной обратной связи;

5) внедрение для руководящего состава АУП системы показателей (KPI) с помощью которой оценивается результативность работников;

6) внедрение для специалистов АОП и сотрудников УВП системы показателей (КПД), с помощью которой оценивается результативность их работы;

7) внедрение для ППС рейтинговой системы показателей, с помощью которой оценивается результативность их работы;

8) использование результатов оценки персонала при принятии решений о премировании и другом материальном стимулировании работников, их карьерных изменениях, определении потребности в обучении и развитии и т.п.;

9) своевременное информирование руководства о каких-либо наблюдаемых тенденциях в отклонении от общего подхода и возможных последствиях подобных отклонений.

5.2.3. Формирование и развитие кадрового резерва

5.2.3.1. Основой формирования и развития кадрового резерва является наличие на всех уровнях организации перспективных, высокопрофессиональных и мотивированных на достижение высоких результатов работников путем постоянного наращивания внутреннего кадрового потенциала и воспитания собственных управленческих кадров, способных обеспечить последовательность и высокую эффективность в достижении стратегических целей, развитии корпоративной культуры, преемственности лучших практик и корпоративных традиций.

5.2.3.2. Стратегической целью в области формирования и развития кадрового резерва является формирование кадрового резерва с последующим развитием

резервистов для занятия управленческих и профессиональных позиций в случае замещения при возникновении вакансии, а также в случае увеличения контингента обучающихся, внедрение регламентированного унифицированного механизма отбора и формирования кадрового резерва, обеспечивающего его прозрачность, справедливость и честность, понятного каждому работнику.

5.2.3.3. С целью успешной реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

- 1) формирование кадрового резерва Ректората посредством разработки планов преемственности;
- 2) формирование и развитие административного кадрового резерва в соответствии с едиными требованиями к оценке и развитию резервистов;
- 3) формирование и развитие кадрового резерва ППС в соответствии с требованиями к оценке и развитию резервистов;
- 4) формирование и развитие внешнего кадрового резерва;
- 5) внедрение единого порядка рассмотрения и назначения резервистов на вакантные должности;
- 6) формирование системы управления карьерным ростом.

5.3. Повышение качества условий труда

5.3.1. Совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования работников

5.3.1.1. Основой видения в области оплаты труда является конкурентоспособная система оплаты труда, дающая возможность привлекать лучших специалистов, обладающая достаточным мотивационным эффектом для повышения производительности труда, позволяющая объективно оценить вклад работника в достижение общих целей университета.

5.3.1.2. Стратегической целью совершенствования системы оплаты труда является формирование и реализация Положения о порядке оплаты труда, премирования и материального стимулирования работников Товарищества, направленного на развитие системы оплаты, поощрения и вознаграждения в зависимости от результатов труда.

5.3.1.3. При разработке механизма мотивации и стимулирования используются следующие виды вознаграждения:

- 1) прямое материальное вознаграждение;
- 2) нематериальное поощрение.

41. Учитывая основополагающий характер вопроса оплаты труда в отношениях с работниками, Товарищество планирует осуществить следующие мероприятия с целью достижения поставленных целей:

1) внедрение системы грейдирования для оплаты труда персонала, позволяющей учитывать относительный вес должности, отраженный в ее принадлежности к определенному грейду, а также уровень профессиональной компетенции работника, отраженной в уровне заработной платы внутри существующего диапазона;

2) совершенствование системы вознаграждения руководящих работников, обеспечивающей взаимосвязь годового вознаграждения с выполнением стратегических задач, простоту и прозрачность механизма определения размера вознаграждения; зависимость размера вознаграждения от результатов деятельности руководителя и Товарищества в целом. Основными условиями для выплаты вознаграждения руководящим работникам по итогам работы за год являются: прирост показателя консолидированной итоговой прибыли за отчетный год в сравнении с предыдущим годом и выполнение установленных целевых значений по KPI, соответствующих краткосрочным и долгосрочным стратегическим целям;

3) обратная связь с работниками, позволяющая информировать их о предпринимаемых инициативах по совершенствованию существующей системы оплаты труда, направленной на улучшение уровня жизни работников;

4) мониторинг уровня оплаты сопоставимых должностей на рынке труда, сравнение с уровнем конкурентов (HR-бенчмаркинг), определение положения Товарищества на рынке труда. При определении уровня конкурентоспособности Товарищества в оплате труда учитывается уровень базового вознаграждения и премиальные выплаты работникам;

5) пересмотр уровня оплаты труда с учетом инфляции и финансовых возможностей Товарищества.

5.3.2. Совершенствование системы социальной поддержки работников

5.3.2.1. Основой социальной поддержки является социально защищенный работник Товарищества, уверенный в социальной ответственности своего работодателя, подтвержденной и закрепленной положениями коллективного договора.

5.3.2.2. Стратегической целью совершенствования системы социальной поддержки работников является выработка и внедрение корпоративных подходов к реализации социальной политики Товарищества.

5.3.2.3. Товарищество будет принимать меры по информированию работников о перечне предоставляемых услуг, предпринимаемых инициативах, направленных на улучшение социальной защищенности работника с целью представления работником полной картины, позволяющей сформировать его уверенность и оправданную лояльность к университету.

5.3.2.4. С целью успешной реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

В области охраны здоровья:

1) обеспечение санитарно-гигиенических условий всех рабочих мест и создание комфортных условий для работы;

2) организация и обеспечение финансирования мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;

3) проведение периодических медицинских осмотров работников.

В области предоставления пакета социальных льгот работникам:

ДП- АІТУ-36	Кадровая политика ТОО «Astana IT University».	12 / 15
----------------	---	---------

1) совершенствование системы предоставления материальной помощи и других видов социальных льгот работникам.

В области развития и поддержания здорового образа жизни:

1) проведение систематической пропаганды здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием собственных средств.

В области жилищного обеспечения:

1) разработка корпоративной жилищной программы;

2) обеспечение комфортных условий проживания работников в домах Товарищества.

В области поддержки пенсионеров:

1) разработка корпоративной программы поддержки неработающих пенсионеров (привлечение в качестве консультантов, экспертов и т.п.);

2) организация участия неработающих пенсионеров в праздничных и торжественных мероприятиях, проводимых университетом для оказания морально-психологической поддержки.

В области нематериального поощрения работников:

1) создание и развитие системы награждения работников Товарищества, представление к награждению ведомственными и государственными наградами. По результатам анализа лучшие работники представляются к наградам. За внесенный вклад в развитие системы образования, за высокие достижения и трудовые заслуги работники, ветераны выдвигаются на государственные и ведомственные награды Республики Казахстан, на вручение почетной грамоты Ректора, поощрение благодарственным письмом Ректора, ценными подарками.

6. Заключительные положения

6.1. Итогом реализации Кадровой политики должно стать формирование целостной системы работы с кадрами, неразрывно связанной с ключевыми задачами и целями Университета, в полной мере отвечающей потребностям Университета.

Лист регистрации изменений

[illegible]

Лист ознакомления

[illegible]