

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Иркутска
средняя образовательная школа № 11
с углубленным изучением отдельных предметов
Юридический адрес: Иркутская область, г. Иркутск, переулок Богданова, д. 6

На 3 календарных года с 30.03.2018 по 30.03.2021 гг

Утвержден
Протоколом 02.04.2018 №5
общего собрания работников

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Стороны коллективного договора:

работодатель - директор школы Свидина Тамара Петровна
рабочий телефон 33-60-77.

работник школы - председатель первичной профсоюзной организации
Белова Светлана Владимировна
рабочий телефон – 33-46-77.

Численность работников: 97.

Численность членов первичной профсоюзной организации: 50.



Иркутск, 2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице директора школы Свидиной Тамары Петровны и работники школы, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Беловой Светланы Владимировны. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

Работодатель обязан принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения профкома (ст.372 ТК РФ).

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу до подписания трудового договора, знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора). Название должностей и профессий в трудовых договорах указывать в соответствии со штатным расписанием. Допускать изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон Трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

3. Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения. При заключении срочного трудового договора с работником указывать в нём обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе предоставлять:

- работникам, достигшим возраста 50 лет - женщины, 55 лет - мужчины до достижения ими возраста дающего право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличение предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об образовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида - до достижения им возраста 18 лет); увольнение членов профсоюза без учёта мнения профкома по правилам ст. 82 ТК РФ.

6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращения численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- в соответствии с пунктом 3.5 Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Иркутской области на 2015 – 2018 гг. массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

- принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансии.

7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности и выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст. 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения профкома.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

8. Разработать и утвердить с учетом мнения профкома Правила внутреннего трудового распорядка для работников школы (Правила прилагаются к настоящему коллективному договору).

9. При составлении расписаний учебных занятий исключать нетрадиционные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся (воспитанников), рабочим временем педагогических работников не являются. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителем методической работы и для повышения их квалификации при учебной нагрузке в неделю до 24 часов.

10. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер, сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращение количества классов - комплектов.

11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разрабатывать с учетом мнения профкома и утверждать перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем (перечень должностей прилагается к коллективному договору). Приложение № 2.

12. Разрабатывать с учетом мнения профкома график сменности работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, вахтеров, сторожей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

13. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);

- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

14. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст. 262 ТК РФ).

15. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, кроме случаев, перечисленных в ч. 2 и 3 ст. 113 ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, с письменного согласия работника и учетом мнения профкома. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. В соответствии с 7 ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

16. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не должна превышать 40 часов в неделю. Соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочей недели педагогических работников - 36 часов в неделю, согласно ст. 333 ТК РФ.

17. Работодатель обязан учитывать мнение профкома при привлечении работников к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

18. Работодатель обязан в соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утверждать с учетом мнения профкома и доводить до сведения работников график отпусков.

19. Оформлять отпуск приказом (с указанием его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждение работника работодателем о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Замену отпуска денежной компенсацией осуществлять согласно ст. 126 ТК РФ, по согласованию с учредителем.

20. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

21. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

22. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

23. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- заведующему школьной библиотекой, являющейся структурным подразделением, входящим в перечень ОУ, - 3 дня.

- заместителям директора школы по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе, информационно-коммуникативным технологиям, хозяйственной работе - по согласованию с Работодателем.

- в местности, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней (согласно ч. 1 ст. 116 ТК РФ);

23.1. За работу в режиме ненормированного рабочего дня:

- заместителям директора школы по: учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе, информационно-коммуникативным технологиям, хозяйственной работе – по согласованию с Работодателем.

24. Предоставлять в каникулярное время дополнительный кратковременный отпуск без сохранения заработной платы:

- за звание «ветеран труда» (1-2 дня);

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет - 1 день);

25. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные отпуска (без сохранения заработной платы) для решения семейных социально-бытовых вопросов (согласно ст. 128 ТК РФ);

- вступление в брак самого работника (до 5 календарных дней);

- в случае бракосочетания близкого члена семьи работника (до 5 календарных дней);

- работнику-отцу - в связи с рождением ребенка (до 5 календарных дней);

- в связи с проводами члена семьи в армию (2 дня);

- в связи с похоронами родных и близких (до 5 календарных дней);

26. Предоставлять неоплачиваемый отпуск по заявлению категориям работников, перечисленных в ст. 263 ТК РФ, а также:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;

- в случае болезни без предъявления документа - 3 дня в году.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

27. Оплата труда работников учреждения с 01.05.2011 года включает в себя оклады (должностные оклады) компенсационные и стимулирующие выплаты.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий (должностей) к профессиональным квалификационным группам далее – ПКГ). Размеры окладов по профессиям (должностям), не включенным в ПКГ, устанавливаются с учетом сложности и выполняемой работы работодателем.

К окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) на определенный период времени в течение календарного года устанавливаются следующие коэффициенты.

- за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников);

- за наличие учебной степени и почетного звания;

- молодым специалистам из числа педагогических работников;

- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов, условия и порядок их установления определяются локальным нормативным актом учреждения.

28. Оплата труда производится два раза в месяц в рабочие дни: 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

29. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить со дня вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

30. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с 22 до 6 часов.

31. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Доплату производить из выплат компенсационного характера.

32. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени работнику по его желанию предоставить дополнительное время отдыха не менее отработанного сверхурочного в ближайшее календарное время (ст. 152 ТК РФ).

33. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

34. При выполнении педагогическим работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Социальный педагог; педагог – организатор по спортивной площадке; педагог дополнительного образования; педагог – психолог; старший вожатый; инструктор по физкультуре. |
| Учитель-логопед | Учитель-логопед. |

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА (ПО РАЗДЕЛАМ 1-У)

Профком обязуется:

36. Представлять отстаивать и защищать интересы работников - членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

37. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

38. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника - члена профсоюза;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседаниях КТС в интересах работника - члена профсоюза, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решения КТС.

39. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

40. Ходатайствовать перед работодателем о поощрениях работников, добросовестно исполняющих трудовые обязательства.

41. Запрашивать информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

42. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется обеспечить (ст.212 ТК РФ):

43. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

44. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

45. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым и законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

46. Приобретение и выдачу за счет бюджетной сметы Департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирования соответствия в установленном законодательством порядке. (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н, приложение к коллективному договору).

47. Проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, стажировке на рабочем месте.

48. Организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

49. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, график аттестации рабочих мест по условиям труда в приложении к коллективному договору.

50. Не допускать работников к исполнению или трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, перечень профессий и должностей (списком) работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам в приложении к коллективному договору.

51. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

52. Расследование и учёт в установленном настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве.

53. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля.

54. Разработку и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения профкома.

55. Не позднее 05 августа ежегодно проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, лаборатории и др.) с оформлением соответствующих актов.

56. Ежегодно выполнять до 15 сентября все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (отопительному сезону).

57. Обеспечивать предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления общественного контроля уполномоченному профкомом, членам комиссии по охране труда.

Работодатель и профком обязуются:

58. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости.

Профком обязуется:

59. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых условий труда.

60. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

61. Ежегодно в срок до 01. 03. обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза. Работников школы по вопросам улучшения условий труда для включения их в плановые мероприятия.

VII. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

62. утратил силу.

63. С учетом мнения профкома, рекомендаций по комиссии школы применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- представления к награждению отраслевыми и государственными званиями, наградами и др.

64. С учётом рекомендаций комиссии школы на основании письменного заявления работника оказывать материальную помощь работникам. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи предусмотрены локальным актом «Положение о распределении стимулирующей части фонда заработной платы МБОУ г. Иркутска СОШ № 11 с углубленным изучением отдельных предметов на учебный год».

Работодатель и профком обязуются:

65. Способствовать обеспечению работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в дошкольных учреждениях.

66. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, 8 марта, августовским педагогическим советом, юбилейными датами школы.

67. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

68. Работодатель признает профсоюзный комитет как представителя работников школы, уполномоченного на то общим собранием работников.

Работодатель обязуется:

69. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

70. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- другим социально-трудовым вопросам.

73. Бюджетно предоставлять профкому, его комиссиям: пригодное помещение со всем оборудованием, освещением и уборкой, для проведения заседаний, хранения документации и т.д., а также средства связи, оргтехнику.

74. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, своевременно бюджетно перечислять на счёт профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

75. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

76. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников стороны социального партнерства в течение 2-3 дней.

77. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон и производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

78. Работодатель в семидневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

79. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнёрства.

80. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

81. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

82. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

83. Профком вправе участвовать в урегулировании коллективного трудового спора в соответствии с федеральным законодательством:

- вести коллективные переговоры, в период которых члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования, участвовать во всероссийских акциях.

Директор МБОУ г. Иркутска СОШ № 11
с углубленным изучением отдельных
предметов



02.04.2018 г.

Свидина Тамара Петровна



Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ г. Иркутска СОШ № 11
с углубленным изучением отдельных
предметов



Белова Светлана Владимировна

02.04.2018 г.