

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 г. Хабаровска имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Хабаровска имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова на 2017 – 2020 годы,

(зарегистрирован в комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края, № 187 от 15.06.2017).

От работодателя:

Директор
МАОУ средней
общеобразовательной школы № 1
им. Героя Советского Союза
В.П. Чкалова



С.В. Гридасова
20.06.2017

От работников:

Представитель трудового
коллектива МАОУ средней
общеобразовательной
школы № 1 г. Хабаровска им.
Героя Советского Союза
В.П. Чкалова

Н.Г. Омельченко
20.06.2017

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 187

от 17 августа 2017 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников

В целях приведения в соответствие с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя Советского Союза В.П.Чкалова на 2017-2020 годы, зарегистрированный в комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края , № 187 от 15.06.2017:

Раздел 1.

Пункт 1.6. изложить в следующей редакции:

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора школы Гридасовой С.В.;
- работники учреждения в лице представителя, избранного на общем собрании трудового коллектива тайным голосованием.

Далее по тексту коллективного договора слова «общее собрание» и другие слова обозначающие представителя работников считать «представитель работников».

Пункт 1.11. изложить в следующей редакции:

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем школы.

Пункт 1.12. изложить в следующей редакции:

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) школы, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Пункт 1.19. изложить в следующей редакции:

Так как профсоюзная организация является малочисленной, то коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива, оформляется протокол. После принятия, работодатель, представитель работодателя в семидневный срок направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Раздел 2.

Пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи **72.2 ТК РФ**, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (**ст. 72.1 ТК РФ**).

Пункт 2.15.2 исключить.

Пункт 2.16. изложить в следующей редакции:

В трудовом договоре, заключаемом с работником, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, а также может быть предусмотрены условия о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя.

Пункт 2.18. изложить в следующей редакции:

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (**ст. 77 ТК РФ**).

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (**статья 78 ТК РФ**);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (**статья 79 ТК РФ**);
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (**статья 75 ТК РФ**);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (**часть четвертая статьи 74 ТК РФ**);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (**части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ**);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (**часть первая статьи 72.1 ТК РФ**);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (**статья 83 ТК РФ**);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (**статья 84 ТК РФ**).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Раздел 3.

Раздел 3 изложить в следующей редакции:

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного

согласия) осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой школой. В состав аттестационной комиссии входит член профсоюзной организации.

3.6. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти учреждения находятся.

3.7. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Раздел 4.

Пункт 4.2. изложить в следующей редакции:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса.

Пункт 4.4. изложить в следующей редакции:

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

Пункт 4.6. изложить в следующей редакции:

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК Кодекса).

Добавить пункт 4.7.

4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Раздел 5.

Пункт 5.1. изложить в следующей редакции:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (**ст. 91 ТК РФ**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, с учетом мнения представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, коллективным договором. Расписание занятий составляется с учетом требований рационального использования времени учителя.

Пункт 5.4. изложить в следующей редакции:

Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Пункт 5.9. изложить в следующей редакции:

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **статьей 113 ТК РФ**, с их письменного согласия и по письменному распоряжению директора .

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном **статьей 153 ТК РФ**. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Пункт 5.12. изложить в следующей редакции:

В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, обслуживающий персонал привлекается в соответствии с законодательством РФ к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Пункт 5.14. изложить в следующей редакции:

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Пункт 5.16. изложить в следующей редакции:

Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять работникам на основании письменного заявления свободные дни без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – до 3 календарных дней.

5.16.2. Предоставлять работникам без сохранения заработной платы свободные дни в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней;

5.16.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или

использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Пункт 5.17. изложить в следующей редакции:

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Раздел 6.

Пункт 6.1. изложить в следующей редакции:

При регулировании вопросов оплаты труда работодатель исходит из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается не ниже уровня минимальной заработной платы в размере, установленной на территории Хабаровском крае, с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

Пункт 6.10. изложить в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

- аванс, выплачивается 15 числа текущего календарного месяца;
- окончательный расчёт 30 числа календарного месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы за весь период нахождения работника в отпуске производится в срок не позднее, чем за три дня до его начала (**ст.136 ТК РФ**).

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с представителем работников, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Пункт 6.12. изложить в следующей редакции:

Согласно Положению об оплате труда, заработная плата работников школы складывается из размера оклада (должностного оклада) по ПКГ, доплаты в соответствии с повышающим коэффициентом к окладу; условий и размера выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Пункт 6.19. изложить в следующей редакции:

Работодатель обязуется:

6.19.1. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября календарного года, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.19.2. На основании письменного заявления (ежемесячно) работника предоставлять копию (выписку) тарификации в части, касающейся данного работника.

6.19.3. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, с вручением соответствующего расчетного листка (**ст. 136 УК РФ**).

6.19.4. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники школы в соответствии со статьей 142 ТК РФ имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (**ст. 142 ТК РФ**). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (**ст. 4 ТК РФ**).

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ, за каждый день задержки, независимо от наличия вины работодателя (**ст. 236 ТК РФ**).

6.19.5. По требованию работника документально подтвердить факты перечислений банковским учреждениям денежных средств в счет оплаты расходов по оказанию банковских услуг путем вручения копий соответствующих платежных документов.

Раздел 8.

Пункт 8.4. изложить в следующей редакции:

Работодатель обязуется проводить в учреждении процедуру специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Раздел 9.

Пункт 9.8. изложить в следующей редакции:

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового Кодекса.

Директор МАОУ СОШ № 1 г. Хабаровска

имени Героя Советского Союза

В.П. Чкалова

« 20 » июня 2017 года

С.В. Гридасова

Представитель работников:

МАОУ СОШ № 1 г. Хабаровска

имени Героя Советского Союза

В.П. Чкалова

Н.Г. Омельченко

