

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2156-2023-ВгД
« 30 » марта 2023 г.
номер в журнале регистрации 2156
Ответственный за регистрацию
Иванов И.И.
Иванова И.И.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Спортивной школы № 20 г. Волгограда

на 2023-2026 годы

Утвержден
на собрании работников
«24» марта 2023 г.
Протокол №1

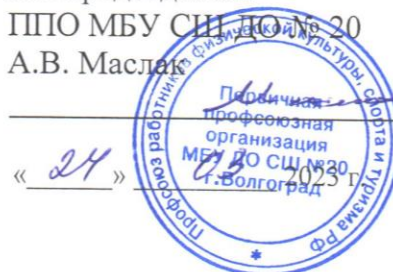
От имени Работодателя:

Директор
МБУ СШ ДО № 20
И.Ф. Сасанов
« 30 » 2023 г.



От имени трудового коллектива:

и.о. председателя
ППО МБУ СШ ДО № 20
А.В. Маслак



Волгоград 2023

СОДЕРЖАНИЕ:

№ п/п	Наименование	№ стр.
	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1	ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ	3-4
2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	4-5
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	5
4	ВРЕМЯ ОТДЫХА	5-6
5	ОПЛАТА ТРУДА	6-8
6	ОХРАНА ТРУДА	7-8
7	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ	8
8	ПОЛОЖЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ И ГАРАНТИИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	8-9
9	РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.	9-10
10	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	10

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель: директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивной школы № 20 г. Волгограда, в лице Гасанова Илдырыма Фарзихан оглы, действующего на основании устава.

Работники, в лице представителя работников: и.о. председателя первичной профсоюзной организации, в лице Маслака Александра Валериановича, действующей на основании протокола №1 от 25.03.2023 г.

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

Основными целями коллективного договора являются:

- создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений;
- стимулирование эффективного труда;
- усиление социальной ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Коллективный договор не может содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий, установленных для работников законодательством РФ.

1. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

1.1. Работодатель обязуется:

Соблюдать законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

Заключать с работниками письменные трудовые договоры.

Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми договорами.

Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ.

Представителям работников:

Предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над ее выполнением;

Предоставлять в согласованные сроки соответствующее помещение для проведения собраний.

1.2. Работники обязуются:

Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Соблюдать трудовую дисциплину.

Выполнять установленные нормы труда.

Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению доходности организации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается только при наличии условий, определенных статьей 59 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать статье 57 ТК РФ.

Работодатель может заключать трудовые договоры о работе по совместительству с учетом особенностей регулирования труда лиц, работающих по совместительству (глава 44 ТК РФ).

2.3. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.4. Порядок приема и увольнения работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованным с Советом работников.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

2.6. Увольнение работников осуществлять по основаниям, определенным статьей 77 ТК РФ. Сроки предупреждения об увольнении, а так же случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются действующим трудовым законодательством.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, статья 60 ТК РФ.

Перевод работника на другую работу допускается с учетом положений статей 72¹, 72², 73 ТК РФ.

2.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращении численности или штата работников, работодатель обязан в письменной форме сообщить представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и персонально под роспись в письменной форме уведомляет работников не менее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста;
- проработавшим в организации свыше 10 лет;

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивать выходное пособие, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

2.12. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, статья 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации».

2.13. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законом и утвержденным графиком работодателя и не может превышать:

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 36 часов в неделю;

для всех остальных работников 40 часов в неделю;

3.2. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, устанавливаются графиками сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.

Продолжительность рабочей смены не может превышать норм, установленных статьей 94 ТК РФ.

Графики утверждаются работодателем с учетом мнения представителя работников и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

3.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часа в день. В дни, когда работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников допускается только в случаях, определенных трудовым законодательством.

4.3. Перерыв на обед устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.

4.4. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность отпуска составляет не менее 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателям с учетом мнения представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ).

4.7. В случаях, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ), работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы. Кроме того, работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-2019, по их письменному заявлению и решением работодателя предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы. Родителям ученика 1 класса предоставляется 1 день без сохранения заработной платы -1 сентября.

4.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата работникам предприятия устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими на предприятии системами оплаты труда.

5.1. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда.

5.2. За работу в ночное время производится доплата в размере 20% от часовой тарифной ставки или должностного оклада за каждый час работы (ст.154 ТК РФ). Ночное время считается с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

5.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (ст.60 и 151 ТК РФ) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.4. Оплата труда на период испытательного срока по трудовому договору устанавливается не ниже минимального размера, соответствующего должности работника, на которую он принят.

5.5. Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени (ст. 285 ТК РФ).

5.6. Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

5.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

5.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки или должностного оклада (ст.157 ТК РФ).

5.9. Премирование работников производится в соответствии с Положением о премировании.

5.10. Заработная плата выплачивается: «20» числа за первую половину месяца и «05» числа окончательный расчет в денежной форме в рублях согласно части 3 ст. 136 ТК РФ.

5.11. При выдаче заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах

и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.12. В целях повышения реального содержания заработной платы работодатель обязуется производить ее индексацию пропорционально увеличению минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, в сроки, установленные законодательством РФ для повышения минимального размера оплаты труда. Ст.134 ТК РФ.

5.13. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель и работники обязуются сотрудничать в деле улучшения условий труда, повышения безопасности труда и прилагать совместные усилия для достижения этой цели.

Стороны пришли к соглашению по необходимым мероприятиям, обеспечивающим безопасные условия труда.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить организацию комплектами нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.3. Систематически и достоверно информировать каждого работника об условиях труда и требованиях охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

6.4. Проводить всем поступающим на работу лицам, а также работникам, переводимым на другую работу, инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, организует контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.6. Приобретать и выдавать работникам бесплатно сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

Представитель работников систематически контролирует состояние охраны труда.

Обязанности работников организации:

Работники, в соответствии с ТК РФ (ст.21, ст.214), обязуются:

6.8. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также инструкциями по охране труда.

6.9. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.10. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.11. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

6.12. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.13. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст.22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл.24 НК РФ).

7.2. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

7.3. Обеспечить своевременное представление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст.14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.4. Осуществляет контроль за получением, хранением, передачей и использованием персональных данных каждого работника предприятия (ст.87 ТК РФ) и на основании положения о защите персональных данных работников.

7.5. Обеспечить предоставление гарантий и льгот работающим женщинам в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 253-261 ТК РФ).

7.6. При вступлении работника в брак, рождении ребенка или в случае похорон членов семьи по его заявлению предоставлять оплачиваемый отпуск до 3-х дней.

Представитель работников обязуется:

7.7. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст.21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, социальный, пенсионный.

7.8. Осуществлять контроль над своевременным представлением в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст.6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

7.9. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.10. Контролировать выполнение работодателем законодательства о предоставлении гарантий и льгот работающим женщинам (ст.ст. 253-261 ТК РФ).

8. ПОЛОЖЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ И ГАРАНТИИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

Работодатель обязуется:

8.1. Создать условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательствами РФ, коллективным договором.

8.2. Не вмешиваться в деятельность представителя работников.

8.3. Обеспечить представителя работников для работы необходимым оборудованием, помещением для хранения документации. Ему предоставляется возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.4. Предоставить в установленном законодательством РФ порядке представителю работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

Работникам предоставляется в согласованные сроки соответствующее помещение для проведения собраний. Работники (делегаты) освобождаются на время их участия в данных собраниях от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.5. Ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении предприятия, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях на предприятии, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

8.6. Заблаговременно информировать представителя работников о возможных организационно-структурных изменениях предприятия, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

9. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

Стороны обязуются:

9.1. Официально информировать друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в коллективный договор и по другим социально-экономическим проблемам. Взаимно информировать друг друга о складывающейся социальной обстановке на предприятии.

9.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающих гарантии трудовых прав Работников.

9.3. Принимать совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ). Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающих интересы Работников, принимать после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон.

9.4. Способствовать предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

Работодатель обязуется:

9.5. Расширять применение различных форм морального поощрения Работников с обязательным широким оповещением о них.

9.6. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

10.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Вопрос о продлении срока действия договора стороны обсуждают на общем собрании до окончания его действия не позднее, чем за 2 месяца.

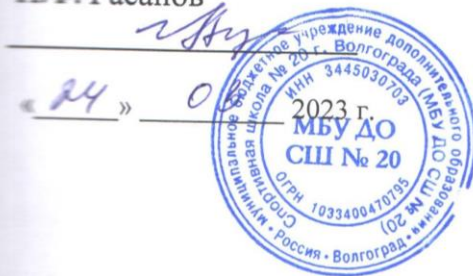
10.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

- 10.5. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.
- 10.6. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение 10 дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.
- 10.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются за его исполнение на общем собрании работников.
- Сотчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- 10.8. Представитель работников, принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора работодателем: заслушивает отчет ответственных исполнителей от работодателя о выполнении обязательств договора.
- 10.9. За нарушение и невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. Спорные вопросы решаются путем переговоров, в том числе на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящую инстанцию.
- 10.10. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

Коллективный договор подписали:

от имени Работодателя:

Директор
МБУ СШ ДО № 20
И.Ф. Гасанов



от имени трудового коллектива:

и.о. председателя
ППО МБУ СШ ДО № 20
А.В. Маслак



Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
17 (списатель) листов

Директор
МБУ ДО СШ № 20
И.Ф. Гасанов

