

СПРАВКА
О СОСТОЯНИИ КОЛЛЕКТИВНО – ДОГОВОРНОЙ РАБОТЫ
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
города Москвы «Школа № 1516» (ГБОУ школа № 1516)

I. Общие сведения

1.1. Структура образовательной организации:

Школа состоит из школьного корпуса (1 здание) и дошкольных групп (1 здание).

Коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Гимназия № 1516» на 2016 – 2019 годы.

Дополнительное соглашение к коллективному договору от 8.11.2017 г. № 991.

1.2. Представители сторон коллективного договора:

от работодателя: директор - Буканова Наталья Львовна;

от работников: председатель первичной профсоюзной организации - Соколова Марика Владимировна.

Численность работников, на которых распространяется действие коллективного договора – **131** человек;

численность членов профсоюза **110** человек, **84 %** от общего количества работников.

1.3. Дата заключения и срок действия коллективного договора – 12.04.2016 года, с 12 апреля 2016 г. по 11 апреля 2019 г.

1.4. Реквизиты уведомительной регистрации коллективного договора в органе по труду:

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду, регистрационный номер 1-349 от 12.04.2016 г.

Дополнительно соглашение к коллективному договору от 8.11.2017 г. № 991.

1.5. Наличие комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, порядок регламентации и осуществления ее деятельности:

Приказ директора «Об утверждении Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений ГБОУ Гимназия № 1516» от 07.09.2015 № 3/3»:

- утверждено Положение о Комиссии, состав Комиссии,
- регламент работы Комиссии;
- сформирован план работы Комиссии на 2016 – 2019 годы.

Приказ директора от 03.11.2017 № 116 «О внесении изменений в приказ от 7.09.2015 г. №3/3 «Об утверждении Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ГБОУ Школа № 1516».

Всего проведено 17 заседаний Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Основные вопросы:

- Подготовка изменений и дополнений в коллективный договор в соответствии с полученными рекомендациями и замечаниями органа по труду;

- О разработке, обсуждении и согласовании локальных нормативных актов гимназии, регулирующих социально-трудовые отношения;
- О подготовке изменений и дополнений в коллективный договор в соответствии с изменениями в системе оплаты труда, Правилах внутреннего трудового распорядка, Соглашении по охране труда;
- Об итогах выполнения мероприятий коллективного договора по вопросам охраны труда. О выполнении мероприятий Соглашения по охране труда;
- Анализ результатов участия профсоюзного комитета школы в профсоюзных мониторингах по вопросам профсоюзного членства и коллективно-договорного регулирования;
- Организация профсоюзным комитетом проверки соблюдения работодателем школы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Информация о работе Комиссии публикуется на профсоюзной страничке сайта образовательного учреждения и вывешивается на профсоюзном стенде.

II. Самооценка по вопросам содержания и выполнения коллективного договора

2.1. Краткая характеристика структуры коллективного договора:

Коллективный договор состоит из 12 разделов:

- Общие положения,
- Трудовые отношения и обеспечение занятости,
- Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников,
- Рабочее время и время отдыха,
- Оплата и нормирование труда,
- Охрана труда и здоровья,
- Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников,
- Поддержка молодых специалистов,
- Гарантии профсоюзной деятельности,
- Обязательства профсоюзного комитета,
- Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора,
- Заключительные положения.

Приложения к коллективному договору (12):

- Положение о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы Гимназии № 1516;
- Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Гимназия №1516»;
- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников;
- Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- Положение о порядке обработки и защите персональных данных;

- Положение о системе оплаты труда сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Гимназия № 1516»;
- Соглашение по охране труда ГБОУ Гимназия № 1516 на 2015 – 2017 год;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда;
- Положение о комиссии по трудовым спорам Государственного Бюджетного Общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1516»;
- Положение об организации замены уроков в ГБОУ Гимназия № 1516;
- Положение об организации замены в дошкольном отделении ГБОУ Гимназия № 1516.

В Дополнительном соглашении от 8.11.2017 г. № 991 внесены изменения в список приложений к коллективному договору:

В новой редакции изложены следующие документы:

- Положение о Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников;
- Положение об аттестации педагогических работников;
- Положение о порядке обработки и защиты персональных данных;
- Положение о системе оплаты труда сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1516»;
- Соглашение по охране труда ГБОУ Школа № 1516;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда.

2.2. Учет рекомендованных примерных форм (макетов, моделей) коллективного договора при разработке проекта:

При разработке проекта коллективного договора образовательного учреждения были учтены рекомендации:

- МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ, АНО Центр правовой поддержки «Профзащита». Актуализированная редакция модели коллективного договора образовательной организации (на 1.09.2016 г.);
- модель коллективного договора (на 5.09.2014 г.), письмо ЦС Профсоюза от 25.07.2014 г. № 299.

2.3. Повышающие уровень защиты социально – трудовые права и гарантии, дополнительные гарантии и меры социальной поддержки работников, которые содержатся в коллективном договоре:

В разделе 3 Коллективного договора «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников в разделе 3.1. Стороны определяют, что:

- Работодатель *по согласованию с профкомом* определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения

квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников.

- Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

- В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

- Работодатель оказывает содействие работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения. (Пункт 3.1.7. Дополнительного соглашения «при получении работником второго высшего профильного образования без отрыва от производства предоставлять отпуск с сохранением заработной платы (при наличии средств производить частичную оплату)».)

- Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

- В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и **по согласованию с профкомом** работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

В разделе 7 Коллективного договора «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников» работодатель и профком обязуются:

- Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

- Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение *средств от*

приносящей доход деятельности на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

- В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников *совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения*, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

В пункте 7.2. коллективного договора работодатель обязуется:

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

- Осуществлять более высокий уровень оплаты труда педагогических работников со смешанной нагрузкой при наличии квалификационной категории.

- Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

- При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам *учитывать мнение профкома*.

- Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

- По обращению профкома и по согласованию с профкомом предоставлять в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

- По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

В пункте 7.3. профком обязуется:

- Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

- Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов.

- Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

В Дополнительное соглашение к коллективному договору включен пункт 7.4. «Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года –

вклада педагогов в рейтинговые позиции школы;

стимулирующие выплаты по критериям вклада педагога в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

премирование, приуроченное к памятным и знаменательным датам;

премирование победителей школьного конкурса «Учитель года ГБОУ Школа № 1516».

Нематериальные виды поощрения:

благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагога в жизни школы и системе московского образования;

грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности, за прохождение педагогом независимой диагностики в формате ЕГЭ;

размещение благодарности, поздравления, статьи о педагоге на официальном сайте школы, школьных СМИ, официальных группах в социальных сетях.

2.4. Объем и источники средств, выделяемых на обеспечение дополнительных гарантий и мер социальной поддержки работников, предусмотренных в коллективном договоре:

Коллективный договор учреждения гарантирует высокий уровень защиты прав работников школы, дополнительные гарантии и меры социальной поддержки:

- Предоставление льгот для детей сотрудников учреждения в размере 50% при заключении договора на оказание платных образовательных услуг:

- В системе дополнительного образования;

- При посещении группы продленного дня.

- Создание условий для получения дополнительного профессионального образования:

- Предоставление дня, свободного от учебной нагрузки, для обучения на курсах повышения квалификации;

- Оплата получения дополнительного профессионального образования (один раз в три года, в размере 72 часов) из средств организации.

- При получении второго высшего профессионального профильного образования:

предоставление оплачиваемого учебного отпуска,

предоставление дня, свободного от учебной нагрузки.

- Меры морального и материального стимулирование работников:

- По качественным результатам педагогической деятельности, по завершению школьных профессиональных конкурсов, работники поощряются денежной премией («Учитель года школы № 1516», «Интеллектуальная биржа» и др.);

- За положительную результативность предыдущего учебного года, на основе разработанных критериев, работники имеют ежемесячную надбавку к заработной плате. В этом учебном году, надбавку по результатам прошлого учебного года получили 91% работников.

Источники средств на обеспечение мер социальной поддержки.

Бюджетные средства	Внебюджетные средства
12% в общем Фонде оплаты труда	8-10 % в общем Фонде оплаты труда

Эти средства закладываются в план финансово-хозяйственной деятельности школы. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений имеет возможность ежемесячно контролировать расходы. По запросу комиссии директор, совместно с контрактной службой, готовит аналитический отчет о расходовании средств.

2.5. Формы и порядок участия профкома в регулировании вопросов социально – трудового характера в соответствии с коллективным договором:

Пункт 9.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывается мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию с профкомом в порядке, предусмотренном коллективным договором.

Пункт 9.1.4. Обеспечивать реализацию предусмотренных разделом IX Соглашения прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

Пункт 9.1.5. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Пункт 9.1.6. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

Пункт 9.1.7. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

Пункт 9.1.8. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкомом для постоянной работы.

Пункт 9.1.9. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

Пункт 9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

Пункт 9.3. С учетом мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Пункт 9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

Пункт 9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Пункт 9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.7 коллективного договора);
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

2.6. Виды и порядок реализации гарантий деятельности первичной профсоюзной организации, установленных в коллективном договоре:

Раздел 9 коллективного договора «Гарантии профсоюзной деятельности»

Пункт 9.10.1. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

Пункт 9.10.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

Пункт 9.10.3. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Пункт 9.10.4. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

Пункт 9.10.5. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя и секретаря установить доплату за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя, заместителей председателя и секретаря определяются Положением

об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

Пункт 9.10.6. Предоставлять профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам

2.7. Механизм осуществления текущего и итогового контроля за выполнением коллективного договора:

- Разработан план работы по выполнению мероприятий коллективного договора на 2016 – 2019 год.

- Внесение дополнений и изменений в действующий коллективный договор.

- Текущие итоги выполнения мероприятий коллективного договора рассматриваются на заседаниях Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (1 раз в квартал).

- Итоги выполнения мероприятий коллективного договора подводятся ежегодно на собрании трудового коллектива (май – июнь).

Основные вопросы:

- «Публичный отчет первичной профсоюзной организации»

- Об итогах работы Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

- Внесение дополнений и изменений в Коллективный договор.

- Контроль за выполнением Коллективного договора.

- Предоставление представителями сторон, а также соответствующим органам по труду необходимой информации, в течении месяца, о контроле за выполнением коллективного договора.

- «О совместной работе работодателя и профкома по защите социально – экономических прав работников»

2.8. Имеющиеся недостатки в содержании коллективного договора и в работе по его выполнению (в контроле по его выполнению):

В случае необходимости принимаются Дополнительные соглашения к коллективному договору (Дополнительное соглашение от 8.11.2017 г. № 991).

2.9. Обеспечение выполнения сторонами положений городского Отраслевого соглашения.

Основные положения Отраслевого соглашения выполняются в полном объеме. Частично учтены в мероприятиях коллективного договора и в Дополнении к коллективному договору.

В настоящее время проводится работа по подготовке проекта нового коллективного договора с учетом положений Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы.

2.10. Размещение копии коллективного договора, а также других документов по вопросам социально-партнерского взаимодействия сторон на сайте образовательной организации:

Коллективный договор с приложениями и с реквизитами, Дополнительное соглашение к коллективному договору размещены на сайте образовательного

учреждения, на страничке первичной профсоюзной организации в разделе Социальное партнерство.

III. Выводы и предложения по результатам проведенной самооценки

3.1. Основные выводы сторон по результатам проведенной самооценки:

- Необходимость осуществления постоянного контроля за выполнением мероприятий коллективного договора;
- Своевременное внесение дополнений, изменений в коллективный договор в соответствии изменениями в законодательной базе, нормативных документах, в т.ч. локальных актах;
- Продолжить совместную деятельность по выполнению мероприятий коллективного договора;
- Работа по выполнению положений коллективного договора получила одобрение со стороны работников. Увеличилось профсоюзное членство в организации;
- Появились новые формы работы с молодыми педагогами, ветеранами педагогического труда;
- Необходимость разработки и внедрения социального пакета для работников учреждения.
- Необходимость разработки Программы мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда с учетом рекомендаций Департамента образования и МГО Профсоюза.

3.2. Предложения в адрес Отраслевой городской комиссии по регулированию социально – трудовых отношений:

1. Своевременно информировать первичные профсоюзные организации о внесении изменений в законодательство, регулирующее трудовые отношения;
2. Оказывать юридическую помощь первичным профсоюзным организациям при возникновении сложных вопросов при регулировании социально – трудовых отношений.

Справка на 11 листах,
Презентация на 10 листах.

Директор ГБОУ школа №1516
Н.Л. Буканова

Председатель первичной профсоюзной
организации М.В. Соколова

« 13 » 12 2017 г.

