КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Попковская средняя школа»
Котовского муниципального района
Волгоградской области

на 2026 - 2029 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Попковская средняя школа» Волгоградской области Котовского района
«24» апреля 2026г. (протокол № 1)

от работодателя:

Директор МКОУ Попковской СШ

_____ Е.М.Матвеева
(подпись) (ф.и.о.)

«24» апреля 2026г.

М.П.

от работников:

Общего собрания трудового коллектива МКОУ Попковской СШ

_____ О.В.Васильева
(подпись) (ф.и.о.)

«24» апреля 2026г.

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистрационный номер 4-2026-КТД
30 04 2026
Номер в журнале регистрации 352
Ответственный за регистрацию нач. отдела
Дурова Ф.В.

Раздел 1. Общие положения

- Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- Сторонами коллективного договора являются:

работодатель Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Попковская средняя школа» Котовского муниципального района Волгоградской области, представленный в лице директора Матвеевой Елены Михайловны, именуемый далее «Работодатель»,

и работники МКОУ Попковской СШ, именуемые далее «Работники», представленные трудовым коллективом МКОУ Попковской СШ, в лице ее представителя Васильевой О.В.. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

- Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.
- Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.
- Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с трудовым коллективом.
- Коллективный договор вступает в силу с 24 апреля 2026 года и действует в течение 3 лет.
- Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в школе, независимо от поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.
- Работники, вправе обратится в Комиссию трудового коллектива с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.
- Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию между администрацией и представителями трудового коллектива. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору, а также протоколом совместного заседания трудового коллектива и доводятся до всех Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним кол. договором.
- Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.
- Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после принятия его подписания.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий кол.договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Комиссия трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Раздел 2. Обеспечение занятости работников

Особенности регулирования трудовых отношений работников школы определяются действующим законодательством, а также Типовым положением об образовательном учреждении, Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка школы и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились что:

1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

1.1. *Работодатель обязуется:*

- Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.
- Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.
- Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений настоящего коллективного договора.
- Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работником. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

- Ставить в известность Комиссию трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении, работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 8% и более работников, от числа работающих в

течение 90 календарных дней.

- Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:
  - лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
  - лица, работающие в учреждении свыше 10 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
  - одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
  - одновременно два работника из одной семьи.
- Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии в компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ).
- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- Проводить обязательное повышение квалификации преподавательского состава один раз за трёхлетний срок с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя. При необходимости заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении, а также об отправлении работников на переподготовку.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ч.2 ст.81ТК РФ, свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. **О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.**
- Работодатель не вправе требовать от Работников школы выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод Работника на другую работу допускается лишь с письменного согласия, кроме случаев предусмотренных законом.
- Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с Уставом, Учебным планом, Правилами внутреннего распорядка школы.
- Работодатель обязуется знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- Изменение условий трудового договора с Работником школы, в том числе в форме перевода на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных 2 и 3 ст.72 и ст.74 ТК РФ.

1.2. *Комиссия трудового коллектива школы обязуется:*

1.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

1.2.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – представителями трудового коллектива.

1.2.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов,

связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

1.2.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

1.2.5. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

1.2.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

1.2.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

Раздел 3. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

Стороны пришли к соглашению о том:

3.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников школы регулируется Трудовым законодательством, Уставом школы, трудовым договором, правилами внутреннего распорядка (Приложение №1), расписанием учебных занятий, графиками сменности работы.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для педагогических работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Обеденный перерыв предусмотрен для работников школы с 12.00 до 12.30, а педагогическим работникам с 11.20 до 11.50 в течение 30 минут в комнате для приёма пищи (ст. 108 ТК РФ).

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

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

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ГК РФ с письменного согласия работника. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях ч.3 ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к

сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы, производится с письменного согласия Работников и по письменному распоряжению руководителя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ

3.7. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

3.8. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст.111 ТК РФ).

3.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, другим работникам 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

3.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

3.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №5 ст.117 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.13. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.14. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263ТК РФ);
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких

родственников – до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- педагогическим работникам, отработавшим в образовательном учреждении не менее 10 лет – до 1 календарного года;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам, занятым в аттестации педагогических кадров.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда работников в МКОУ Попковской СШ.

4.2. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

4.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.4. Выплачивать работнику материальную помощь предусмотренную Положением об оплате труда работников в МКОУ Попковской СШ.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы ст. 152 ТК РФ не менее чем в полуторном размере, за последующие часы в двойном, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствующими с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.7. Стороны пришли к соглашению устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифной ставке (окладу) за профессиональное мастерство, сложность порученного задания. Размер надбавок устанавливается согласно «Положению об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников в МКОУ Попковской СШ.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

5.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от

выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

5.1.3. Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда.

5.1.4. Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашение по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

5.1.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.1.7. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работу которая требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период деятельности за счет собственных средств проведения обязательных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

5.1.8. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта, смывающими, обезвреживающими средствами по установленным нормам. (Приложение №6)

5.1.9. Утверждать с учетом мнения выборного трудового органа на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

- Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда;
- Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за вредные условия труда.

5.1.10. Обеспечить совместно с выборным трудовым органом проведение производственного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

5.1.11. Обеспечить участие представителей выборного трудового органа организации в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.2. Выборный трудовой орган обязуется:

5.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

5.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от трудового коллектива.

5.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнение коллективного и трудового договоров.

5.2.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от трудового коллектива.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

5.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

5.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Раздел 6. Гарантии Комиссии трудового коллектива

Руководитель обязуется:

6.1. Представлять представителям трудового коллектива для работы помещение с телефоном.

6.2. Представлять представителю трудового актива, не освобожденному от основной работы, свободное время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с трудовым коллективом сроки.

6.3. Предоставлять право проведения собраний представителей трудового коллектива в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания работы. Выделять для этой цели кабинет в согласованные сроки.

Раздел 7. Заключительные положения

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

Директор школы: **Е.М.Матвеева**

Представитель трудового коллектива: **О.В.Васильева**

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

8 (восемь) листов
цифрами *прописью*

Должность директор

Подпись Шатбеева Е.И

«24» 02 2026 г. М.П.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 194515710994592247154964585592159115514362733410

Владелец Матвеева Елена Михайловна

Действителен С 30.01.2026 по 30.01.2027