

СОГЛАСОВАНО:



УТВЕРЖДЕНО

на заседании Управляющего совета
МБОУ «СОШ № 8»
(протокол № 1 от 29.08.2014 г.)
председатель УС

С.А. Свистунова
С.А. Свистунова

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8» с 01.09.2014 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа № 8, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8», далее – образовательное учреждение.

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
 - порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
 - порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения.
- Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

2

– рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Заработная плата предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работников образовательного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

Настоящее Положение разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район, не противоречит ему и действующему законодательству в сфере труда.

Оплата труда работников образовательного учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников образовательного учреждения:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3000 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3400 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4200 рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	4600 рублей
---	-------------

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленного по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, не относящихся к должностям работников образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников школы.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

Установление окладов работникам образовательного учреждения, должности которых не включены настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утверждаемыми правовыми актами администрации муниципального образования Тбилисский район.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Положением об оплате и стимулировании труда работников школы может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник Народного образования»;
- 0,15 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников школы может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения после согласования с Управляющим советом МБОУ «СОШ № 8» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя образовательного учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательного учреждения устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям); за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных случаях;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовой договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных случаях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

– не менее удвоенной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентам по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении, утвержденным руководителем образовательного учреждения, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

– заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

– руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчинённых заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

– других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений образовательного учреждения.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

– поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

– присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

– награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

– награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

– выплата за высокие показатели результативности;

– выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

– выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

– выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;

– другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. Материальная помощь

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Доплаты в рамках реализации комплекса мер по модернизации общего образования

Доплаты за реализацию плана действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в Краснодарском крае устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом:

– переход на новые образовательные стандарты в начальной и основной общей школе: разработки основных образовательных программ по ступеням образования, повышения квалификации педагогическими и управленческими кадрами для реализации федеральных государственных образовательных стандартов, проведения мониторинга введения ФГОС общего образования, внедрения новой модели системы оценки качества образования, охватывающей уровень образовательного учреждения, обеспечения комплексного электронного мониторинга качества образования, нормативного обеспечения реализации моделей учета внеучебных достижений обучающихся образовательного учреждения, апробации и внедрения моделей оценки качества работы образовательного учреждения по социализации личности;

– развитие системы поддержки талантливых детей: организация конкурсов и иных мероприятий (олимпиад, фестивалей, соревнований) для выявления одаренных детей в различных сферах деятельности, введение норматива финансирования на педагогическое сопровождение развития (образования) талантливых детей;

– совершенствование учительского корпуса: организация и финансирование повышения квалификации педагогических работников, обеспечивающей непрерывность и адресный подход к повышению квалификации, внедрение новых моделей аттестации педагогических и управленческих кадров, реализация механизма привлечения перспективных выпускников вузов для работы в школу;

– изменение школьной инфраструктуры: финансирование с учетом требований к условиям реализации основной образовательной программы ФГОС, реализации программ повышения доли школьников, обучающихся в современных условиях, обеспечение права граждан на выбор образовательного учреждения, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами через создание соответствующих условий в

образовательном учреждении, преодоление аварийности, ветхости школьного здания, развитие дистанционного образования;

– сохранение и укрепление здоровья школьников: внедрение современных инновационных технологий физического воспитания обучающихся, обеспечение эффективной организации отдыха и оздоровления обучающихся образовательного учреждения, апробация «Паспорта здоровья школьника» в образовательном учреждении, участие в соревнованиях, конкурсах, акциях, конференциях, обеспечение условий для занятий физической культурой и спортом, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья, проведение анализа здоровья обучающихся и ситуации с употреблением наркотических и психоактивных веществ обучающимися, обеспечение школьников горячим питанием, повышение квалификации педагогических работников и вспомогательного персонала для сопровождения обучения детей-инвалидов, обеспечение условий для работы медицинских работников с современным оснащением медицинского кабинета в образовательном учреждении, в соответствии с нормативными требованиями;

– развитие самостоятельности образовательного учреждения: обеспечение соблюдения принципа государственно-общественного управления в деятельности образовательного учреждения, в том числе при разработке и реализации основной образовательной программы общего образования, обеспечение финансово-хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, минимизация отчетности при одновременном повышении ответственности посредством внедрения электронного школьного документооборота, развития системы открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности образовательного учреждения, переход образовательного учреждения на различные организационно-правовые формы.

8. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

Зарботная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются администрацией муниципального образования Тбилисский район.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Администрация муниципального образования Тбилисский район – главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которой находится образовательное учреждение, в утверждаемом ей порядке может

устанавливать руководителю образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

С учетом условий труда руководителю образовательного учреждения его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Премирование руководителя образовательного учреждения может осуществляться за счёт лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя образовательного учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

9. Штатное расписание

Штатное расписание образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем образовательного учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и другое) в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников образовательного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Е. М. Власова

Директор МБОУ «СОШ № 8»

Страница

Пронумеровано и прошнуровано

