


От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ  
с углубленным изучением  
английского языка № 27»  
Н.А.Стрельникова



«23» мая 2022 года

приказ № 55В  
от 23.05.2022 г.

От работников:  
Представитель работников  
МАОУ «СОШ  
с углубленным изучением  
английского языка № 27»  
 Никитина С.Б.


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
с углубленным изучением английского языка № 27»

полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом

на 2022-2025 годы

Администрация  
Ангарского городского округа  
Комитет по экономике и финансам  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Рег. № 38/2022 « 30 » 06 20 22 г.  
Заместитель мэра-председатель  
Комитета по экономике и финансам

 У.Г. Мironov

## Раздел I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 27» г.Ангарска.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), законом РФ «Об образовании Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 27» (далее Учреждение), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
  - работники Учреждения в лице их представителя Никитиной Светланы Богдановны (далее – Представителя), избранного на общем собрании работников (протокол № 1, от 27августа 2020 г)
  - МАОУ« Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 27», в лице директора Стрельниковой Натальи Анатольевны, действующего на основании Устава (далее - «Работодатель»);
- 1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:
  - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
  - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 1.5. Работники уполномочивают Представителя на основании решения общего собрания работников представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.
- 1.6. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с действующим руководителем учреждения.
- 1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действителен в течение всего срока реорганизации, при ликвидации учреждения в течение всего срока ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 41, 44 ТК).
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-трудового положения работников Учреждения (ст.41 часть3 ТК РФ).

- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ).  
Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
- 1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с представителем работников (ст.27 ТК РФ).
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:
- учёт мнения представителя работников;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
  - обсуждение с работодателем вопросов по работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию, планов социально-экономического развития;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - участие в производственных совещаниях представителя работников.

## **Раздел II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, региональными соглашениями, Территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами, хранится у каждой из сторон. Получение работником соответствующего экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.  
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.
- 2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 2.6. В трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких – либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнение этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ)
- 2.7. При поступлении на работу заключается трудовой договор как на определенный срок (срочный трудовой договор) так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ)

- 2.8. В соответствии со ст.59 ТК РФ основания для заключения срочных трудовых договоров:
- объективная невозможность заключения трудовых договоров на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч.1 ст. 59 ТК РФ)
  - заключается срочный трудовой договор по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ).
- 2.9. Предельный «испытательный срок» для работника ограничивается тремя месяцами, а для отдельных категорий (руководителей структурных подразделений, заместителей директора, главного бухгалтера) – шесть месяцев (ст. 70 ТК РФ)
- 2.10. По инициативе работодателя изменения условий трудового договора с работником (без изменения их трудовых функций) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения и т.д.). Изменения условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст.74 , 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.
- При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.
- 2.11. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при приеме на работу обязательные для предъявления документы:
- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
  - документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
  - документы об образовании, о повышении квалификации.
  - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти
- 2.12. Специалист по кадрам знакомит вновь поступающего на работу работника со следующими документами под роспись( ст.68 ТК РФ):
- Коллективным договором;
  - Правилами внутреннего трудового распорядка
  - Уставом учреждения;
  - Должностными инструкциями;
  - Нормативными актами по охране труда и пожарной безопасности;
  - и другими локальными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.
- 2.13. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы на новый учебный год устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.14. Работодатель знакомит педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

- 2.15. Расстановка кадров производится не позднее 10 июня текущего года.
- 2.16. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- 2.17. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.
- 2.18. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года производится в порядке утверждённом Приказом Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- 2.21. Своевременно производится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 2.22. Педагогические работники должны быть ознакомлены до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой под роспись.
- 2.23. Работодатель обязуется уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения не позднее, чем три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в учреждении.
- 2.24. Стороны договорились о том, что:
- 2.24.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников представляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, многодетным семьям, имеющим детей до 14 лет. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 2.24.2 При равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение отдается работникам: (предусмотренных ст. 179 ТК РФ)
- семейным - многодетным семьям, имеющим детей до 14 лет, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 2.25. В связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения предупреждает работника (ст. 180 ТК РФ)
- Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ)
- 2.26. Согласно ст.180 ТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с письменного согласия работника до истечения срока, указанного в ч. 2 , выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

- 2.27. Увольнение по инициативе работодателя производить с учетом мотивированного мнения (в письменном виде) представителя работников (п.2.ст. 81 ТК РФ).
- 2.28. Работодатель имеет право на:
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
  - заключение, изменение и расторжение трудового договора с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
  - поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;
  - требование от работников исполнения их должностных обязанностей;
  - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил по охране труда и противопожарной безопасности, выполнение Устава учреждения;
  - привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
  - принятие локальных нормативных актов учреждения;
  - требование прохождения обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора
- Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
  - предоставление работодателем работы в соответствии с условиями трудового договора;
  - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами и коллективным договором.
  - своевременную и в полном объеме в установленные сроки выплату заработной платы;
  - отдых, предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
  - установление нормальной продолжительности рабочего времени (для соответствующих категорий работников),
  - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - дополнительное профессиональное образование по занимаемой должности работы в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами и коллективным договором формах.
  - объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  - ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
  - защиту своих прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами.
  - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
  - возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.29. Обязанности работников:
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, изложенные в документах учреждения (трудоустройство, трудовой договор, распоряжения и приказы работодателя, Устав учреждения, Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка, приказы по охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции, Положение о нормах профессионального поведения учителя) (ч. 2 ст. 21 ТК РФ)
  - бережно относиться к имуществу работодателя, содержать в порядке свое рабочее место;

- соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;
  - бережно относиться к имуществу и технике учреждения;
  - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, быть примером для обучающихся;
  - принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход учебного и воспитательного процесса, и немедленно сообщать о случившемся работодателю.
  - педагогическим работникам принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ и внедрении опытно-экспериментальной деятельности.
  - постоянно повышать свое педагогическое мастерство.
- 2.30. Работодатель обязан отстранить от работы ( не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или иного токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором и других случаях предусмотренных ст.76 ТК РФ.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившиеся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.
- 2.31. Работодатель выполняет гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, согласно ст.178 и ст.180 ТК РФ.

### **Раздел III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

- 3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 3.1.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.196 ТК РФ).
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) в соответствии с п.3.1.1 данного договора.
- 3.2.2. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.

- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по направлению работодателя (ст.177 ТК РФ)
- 3.2.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников и время отдыха педагогических и других работников учреждения, включая предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения (учебным расписанием, которое может изменяться в связи с производственной необходимостью, сменности учебных занятий, годовым календарным учебным графиком) и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), Коллективным договором, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего дня, не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и приказом работодателя.
- 4.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий с учетом режима деятельности учреждения.
- 4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом СанПиНов с учетом режима деятельности учреждения.
- 4.6. Часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из должностных обязанностей (учителя и классного руководителя), предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и Планами работы учреждения, в том числе личными планами педагогического работника, включает:
  - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, методических семинаров и практикумов, с работой по



- проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям) или лиц их заменяющих, а так же семьям обучающихся детей на дому в соответствии с медицинскими показателями;
  - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
  - периодические дежурства по школе и на мероприятиях в период учебно-воспитательного процесса с целью выполнения дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с учебно-воспитательным процессом, с дополнительной оплатой труда на основе «Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат в МАОУ «СОШ с углубленным изучением английского языка № 27»
- 4.7. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия с учетом сменности работы учреждения (работа в две смены).
- 4.8. Время перерыва между уроками (до 3 часов) и сменами в рабочее время не включается.
- 4.9. Неполное рабочее время - устанавливаются в следующих случаях:
- 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 восемнадцати лет),
  - а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 4.10. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении согласно Плана работы учреждения, предусмотренные Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
- 4.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, Планом работы учреждения допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 4.13. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Срок работы, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ).
- 4.14. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.
- 4.15. Видами времени отдыха являются (ст.107 ТК РФ):
- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
  - выходные дни (еженедельный) непрерывный отдых;
  - нерабочие праздничные дни;
  - отпуска.
- 4.16. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно (ст. 108 ТК РФ).
- 4.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).  
Для других работников учреждения (главного бухгалтера, бухгалтера, секретаря, специалиста по кадрам) выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 4.18. Нерабочие праздничные дни представляются в соответствии со ст. 112 ТК РФ.  
При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, переносимых Правительством РФ.  
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом день отдыха оплате не подлежит.
- 4.19. Работники привлекаются к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни в соответствии со ст. 113. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 4.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 4.21. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 4.22. Для педагогических и других работников учреждения в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.23. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому (в соответствии с медицинским заключением), в каникулярный период привлекаются к педагогической, методической и организационной работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- 4.24. В каникулярное время в пределах установленного им рабочего времени, установленного по занимаемой должности в порядке, установленном законодательством привлекается: педагогический, учебно-вспомогательный к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (в т.ч. генеральная уборка помещений, работа на территории, организация косметических ремонтов, охрана учреждения и др.); обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (в т.ч. косметический ремонт, мелкий ремонт, охрана учреждения и т.д.).
- 4.25. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской

(педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимыми для выполнения других должностных обязанностей.

- 4.26. Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя и которые работают в период каникул, устанавливается на период каникул пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
- 4.27. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.
- 4.28. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В данные периоды педагогические и другие работники учреждения привлекаются к учебно-воспитательной, педагогической, методической, организационной работе и выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах нормируемой части их рабочего времени и времени необходимого для выполнения работ, согласно пунктов 4.22-4.25 Коллективного договора.

## Раздел V. Отпуск

- 5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.2. Работодатель о времени начала отпуска работника дополнительно извещает его не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.
- 5.4. При производственной необходимости и наличии финансовых возможностей, а также необходимости выполнения определенной работы, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Кодексом).

- 5.5. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ)
- 5.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются: (ст. 121 ТК РФ)
- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;
  - время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (до 1,5 или 3-х лет);
  - время, предоставляемое по просьбе работника без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года.
- 5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ) Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью до 8 календарных дней в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Работодатель обязан предоставлять работникам по их письменному заявлению и при их желании отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

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

5.8.1. Работникам дополнительно может предоставляться отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по среднему дневному заработку, в порядке, предусмотренном частью 4 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих случаях:

- а) свадьбы детей - продолжительностью два календарных дня;
- б) собственной свадьбы - продолжительностью три календарных дня;
- в) рождения ребенка - продолжительностью три календарных дня;
- г) в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) - продолжительностью один календарный день. Если День Знаний приходится на воскресенье или субботу (в случаях, когда суббота является выходным днем в школе) данный дополнительный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;
- д) смерти супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи (в том числе супруга/супруги), бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер - продолжительностью три календарных дня;
- е) в связи с призывом сына на военную службу – продолжительностью один календарный день.
- ж) женщинам, имеющим двух и более детей (отцам, воспитывающим без матери двух и более детей) в возрасте до 16 лет – продолжительностью один календарный день в год. День неиспользованного дополнительного отпуска не подлежит переносу на следующий год.

При совпадении дней дополнительного отпуска (в соответствии с подпунктами а, б, в, д, е) с выходными днями, работник имеет право, на основании личного заявления, перенести предоставляемый настоящими подпунктами дополнительный отпуск на день/дни, следующие за выходными.

По согласованию с работодателем дополнительный отпуск может быть перенесен на более поздний срок, за исключением отпуска, предусмотренного подпунктом г.

В связи со смертью супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней или по взаимному согласию сторон может предоставляться часть ежегодного оплачиваемого отпуска с соответствующим изменением графика отпусков, или до 3 оплачиваемых календарных дней.

Оплата дней дополнительного отпуска, предусмотренных настоящим пунктом, осуществляется в день выплаты заработной платы за месяц, в котором отпуск был предоставлен.

- 5.9. Всем остальным работникам отпуск может предоставляться в соответствии с ч.1 ст.128 ТК РФ без сохранения заработной платы и его продолжительность определяется договоренностью между работником и работодателем.
- 5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в данном учреждении длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ст. 335 ТК РФ. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по образовательному учреждению. Это время входит в непрерывный педагогический стаж работы. Данный длительный отпуск не оплачивается.
- 5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:
  - главному бухгалтеру, заместителю директора по финансово-экономической деятельности - до 8 календарных дней;
- 5.12. Предоставлять дни с сохранением среднего заработка в случаях
  - бракосочетания самого работника – 3 дня;
  - рождения ребенка в семье– 3 дня
  - смерти детей, родителей, супруга, супруги – 3 дня.
- 5.13. Предоставлять родителю, воспитывающего ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет , ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.
- 5.14. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года по медицинским показаниям при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.
- 5.15. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.16. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждениях (по выбору работника).

## **Раздел VI. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.
- 6.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату в дни установленные Соглашением. За I половину месяца - 25 числа текущего месяца, за II половину месяца – 10 числа следующего месяца.
- 6.3. Выплату заработной платы производить с бесплатной выдачей каждому работнику расчетного листка (листок должен быть выдан не позднее, чем за 1 день до получения заработной платы, т.е. 9 числа), с указанием в нем составных частей причитающихся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы подлежащей выплате.
- 6.4. Заработная плата выплачивается работнику переводом через кредитную организацию (банк) на зарплатную карту, указанную в заявлении работника, в сроки определенные коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 6.5. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со ст.153 ТК РФ.
- 6.6. При работе с вредными условиями труда и по результатам специальной оценки условий труда к должностным окладам (ставкам) производится доплата в установленном

- размере согласно расчетам и специальной оценки условий труда, конкретный размер указывается в трудовом договоре.
- 6.7. Работникам учреждения, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения в зависимости от объема выполняемой работы по соглашению сторон и ограничивается величиной оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности. Совмещение оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительной работы, размера доплаты и при необходимости срока совмещения.
  - 6.8. Доплаты за работу в профильных классах, в классах с углубленным изучением предметов, со сложным контингентом, за опытно-экспериментальную и инновационную деятельность производятся в соответствии с «Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат»
  - 6.9. В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, при условии, что заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК).
  - 6.10. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.  
Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя  
Время простоя по вине работника не оплачивается.
  - 6.11. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.
  - 6.12. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст.137, 138 ТК РФ.
  - 6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.
  - 6.14. Работодатель, в случае невозможности обеспечить учителям по не зависящим от сторон причинам полную учебную нагрузку, выплачивает заработную плату в размере не ниже ставки заработной платы при условии загрузки до установленной нормы часов иной учебно-воспитательной оплачиваемой работы (индивидуальное обучение с обучающимися на дому, кружковая, секционная работа, замещение отсутствующих учителей). В случае, если работник согласен работать с неполной нагрузкой, он дает письменное согласие.
  - 6.15. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с «Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат»

## **Раздел VII. Социальные гарантии и льготы.**

- 7.1. Работодатель обязуется:
  - обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).
  - своевременно перечислять страховые взносы в размерах, определяемых законодательством.
- 7.2. Работодатель организует регулярное проведение ежегодных бесплатных медицинских осмотров, согласно графика прохождения.

- 7.3. Выплачивать единовременную материальную помощь: одному из родителей, работающему в школе при рождении (усыновлении) ребенка в размере до 10000 руб., при одновременном рождении двух и более детей выплата производится на каждого ребенка; в случае смерти члена семьи размером до одного оклада.
- 7.4. Выплачивать работникам стимулирующие выплаты к профессиональным и официальным российским праздникам в размере до 50% оклада.
- 7.5. Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в школе не менее 10 лет и каждые последующие 5 лет, не имевшим за предшествующий календарный год периодов временной нетрудоспособности (за исключением временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве при отсутствии вины работника), дисциплинарных взысканий, выплачивать стимулирующие выплаты до 50% от оклада.

## **Раздел VIII. Охрана труда и здоровья работников**

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и обучающихся возлагаются на работодателя.

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда внедрение безопасных современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об организации службы охраны труда в учреждении, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.
- ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, уборочным инвентарем в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Представителя работников (ст. 212 ТК РФ).
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Работник обязан расписаться в инструкциях по охране труда и противопожарной безопасности.
- создать в учреждении комиссию по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

#### 8.2. Представитель работников обязуется:

- принимать участие в разработке и утверждении инструкций по охране труда, Соглашении по охране труда.
- участвовать в работе комиссий по проверке санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов и смотра конкурса учебных кабинетов, выносить свои рекомендации по устранению выявленных нарушений.
- участвовать в подготовке учреждения к началу нового учебного года.
- участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.

### **Раздел IX. Гарантии деятельности представителя работников.**

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод работников.
- 9.2. Представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить представителю работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой.

### **Раздел X. Обязательства представителя работников**

10. Представитель работников обязуется:



- 10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей.
- 10.6. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работников учреждения.
- 10.7. Принимает активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью учреждения.

## **Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора ответственности сторон**

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.
- 11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55ТК РФ)
- 11.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более пяти лет.
- 11.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.8. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения его на общем собрании работников.

## Содержание

Раздел I. Общие положения .....	2
Раздел II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений .....	3
Раздел III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников .....	7
Раздел IV. Рабочее время и время отдыха .....	8
Раздел V. Отпуск .....	11
Раздел VI. Оплата и нормирование труда .....	13
Раздел VII. Социальные гарантии и льготы .....	15
Раздел VIII. Охрана труда и здоровья работников .....	15
Раздел IX. Гарантии деятельности представителя работников .....	16
Раздел X. Обязательства представителя работников .....	17
Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора ответственности сторон .....	17

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

18 (число) (прописью) восемнадцать

листов.  
« 13 » 05 20 13 г.



Директор МАОУ «СОШ с углубленным изучением английского языка № 27»  
*Н.А. Стрельникова* Н.А. Стрельникова