

От работодателя:

Директор
МБОУ «СОШ №1»


Н.В. Халина
«14» 05 2019г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №1»

3.3. Бугрякова
«14» 05 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»**

2019-2022г.г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителя, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1» Чебаркульского городского округа.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения в лице председателя профсоюзной организации – председателя профкома Бугряковой З.З.;
- Работодатель в лице его представителя – директора Халиной Н.В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1»;
- Соглашение по охране труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- Учет мнения профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

- Участие в заседаниях при рассмотрении вопросов о работе учреждения, обсуждение их с работодателем. Внесение предложений работниками учреждения лично или через профком по совершенствованию работы учреждения, по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и в настоящем коллективном договоре.
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор – двустороннее соглашение между работодателем и работником, определяющее права и обязанности работника и работодателя в процессе выполнения работником обусловленной трудовой функции в учреждении.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ч.1 ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием оформления приказа о приеме на работу в порядке, предусмотренном ст.68 ТК РФ.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими так же на основании фактического допущения работника к работе с ведома работодателя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст.16 ТК РФ) по уважительным причинам. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником может заключаться:

1) На неопределенный срок.

2) На определенный срок (срочный трудовой договор) не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях предусмотренных частью первой ст.59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, которые делятся на два вида:

1) Условия, установленные законодательством. По ним стороны не договариваются, они только подразумеваются и обязательны для выполнения.

2) Условия, определяемые соглашением сторон: обязательные, предусмотренные частью второй ст.57 ТК РФ (место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда, компенсации за работу с вредными условиями труда, режим рабочего времени и времени отдыха и т.д.) и дополнительные, предусмотренные частью четвертой ст.57 ТК РФ в том числе условие об испытании при приеме на работу, объем учебной нагрузки, права и обязанности, дополнительные льготы и т.д.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускаются только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ). Соглашение об изменении условий трудового договора оформляется в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, образовательных программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до окончания текущего учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. 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.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии

при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).

III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

3.1.3. Производить увольнение по инициативе работодателя членов профсоюза с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ):

- в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, положений, приказов работодателя, технических правил и требований по охране труда), если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

3.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.2.2. Не допускается увольнение по инициативе работодателя педагогических работников, находящихся в длительном отпуске (до одного года) (ст.335 ТК РФ), за исключением случая полной ликвидации учреждения.

3.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются **гарантии и компенсации**, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности, определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

Работодатель обязан вести точный учет рабочего времени.

4.2. Для работников из числа **административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Директор школы, заместители директора школы по учебно-воспитательной, воспитательной, административно-хозяйственной работе, по информатизации образовательного процесса работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели и могут эпизодически (по производственной необходимости) привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени для выполнения срочных, особо важных работ (ст.101 ТК РФ).

4.3. Для **педагогических работников** учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает 18 часов преподавательской работы (учебной нагрузки) за ставку заработной платы, остальные часы используются на воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

За преподавательскую работу (учебную нагрузку), выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования России.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы (учебной нагрузки) за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах с учетом перемен, предусмотренных между занятиями.

Преподавательская работа (учебная нагрузка) преподавателю-организатору ОБЖ устанавливается в объеме 360 часов в год за ставку заработной платы (должностной оклад).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также работникам:

- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет, инвалидам 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

4.4. **Неполное рабочее время** – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя 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 18 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 временем или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ)

4.5. **Составление расписания уроков** осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, совещания при директоре), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. **Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.** Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных частями первой и второй ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по особому распоряжению работодателя. Письменное согласие работника не требуется в случаях, предусмотренных частью третей ст.113 ТК РФ (предотвращение катастрофы, аварии, несчастного случая и т.п.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в праздничный (выходной) день оплачивается в одинарном размере, а другой день отдыха оплате не подлежит.

4.8. В случаях, предусмотренных частью 2 ст.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.

Привлекать работника к сверхурочным работам без его согласия допускается в случаях:

- предотвращения катастрофы, производственной аварии и устранения последствий катастрофы, аварии, стихийного бедствия;
- проведения общественных работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование технических систем жизнеобеспечения;
- чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь населения (ч.3 ст.99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год для одного работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последние часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника вместо оплаты сверхурочная работа может компенсироваться

предоставлением времени дополнительного отдыха, пропорционально отработанному сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

4.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1».

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.13. Режим рабочего дня, графики сменности, графики дежурств педагогических работников по учреждению устанавливаются правилами внутреннего распорядка учреждения, трудовым договором, иными локальными актами учреждения и приказами работодателя в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.14. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Временем отдыха работника являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуск (ст.106, 107 ТК РФ).

5.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.4. При 5-ти дневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной – один. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются подряд (ст.111 ТК РФ).

5.5. Нерабочими праздничными днями являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы (в ред. Федерального закона от 23.04.2012г. № 35-ФЗ);

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Перенос выходных дней на другие дни календарного года в целях рационального использования рабочего времени допускается только в соответствии с постановлением Правительства РФ (ст. 112 ТК РФ).

5.6. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ) в порядке, установленном ст.122 ТК РФ.

Продолжительность отпуска педагогическим работникам устанавливается от 42 до 56 календарных дней в соответствии с Законом «Об образовании», перечнем, утвержденным постановлением Правительства, и трудовым договором.

Продолжительность ежегодного отпуска работникам в возрасте до 18 лет устанавливается 31 календарный день (ст.267 ТК РФ) в удобное для них время.

Продолжительность отпуска остальным работникам учреждения устанавливается 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.7. Очередность предоставления **ежегодных оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из отпуска производится по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией с учетом требований ст.126 ТК РФ.

5.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительной причины;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет.

5.9. Определенной категории работников учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 ТК РФ) в соответствии с настоящим коллективным договором. В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях.

5.10. Продолжительность основного и дополнительного оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях, нерабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются.

5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска либо предоставляются ему в порядке, установленном ст.127 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- С ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии,увечья и заболевания, полученных при исполнении воинских обязанностей – до 14 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка в семье, регистрации брака работника, смерти близких родственников – 5 дней.

5.12.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам в случае болезни (без больничного) в течение года – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае регистрации брака детей работника – 3 дня;
- для участия в торжественных мероприятиях, посвященных окончанию детьми общеобразовательного учреждения (выпускной бал) – 1 день.

5.12.4. При наличии финансовых возможностей взамен стимулирующей выплаты предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- за разработку индивидуальных программ – до 2 дней;
- за методическую работу – до 2 дней;
- за проведение авторских уроков – до 2 дней;
- за высокие показатели знаний учащихся по результатам государственной (итоговой) аттестации учащихся, за победу учащихся в окружных, городских, областных олимпиадах и конференциях – 2 дня.

5.12.5. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. В тех случаях, когда работнику с ненормированным рабочим днем отпуск по каким-либо причинам не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с его согласия компенсируется ему как сверхурочная работа в порядке, установленном ст.152 ТК РФ.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливаются соответствующими органами местного самоуправления.

5.12.6. Представлять педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1»;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 4) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 5) мнения представительного органа работников.

6.2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №1» включает в себя оклад (должностной оклада); перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного и стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей; перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям.

6.3. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего учреждения.
Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата ~~перечисляется~~ на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). Время приостановки в этом случае считается простоем по вине работодателя и оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, работник при этом имеет право не присутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ).

6.6. Простой, т.е. времененная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера оплачивается в зависимости от того, в силу каких обстоятельств произошел простой (ст.157 ТК РФ):

а) по вине работодателя – не менее двух третей средней заработной платы работника;

б) по причинам, не зависящим от работодателя и работника – не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;

в) по вине работника – оплата не производится.

Время простоя (карантина) не по вине работника, если работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, оплачивается в полном размере.

6.7. Размер оклада (должностного оклада) работников устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1».

Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601(ред. от 29.06.2016) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

С учетом условий труда работникам уплачиваются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ №1».

6.8. Месячная заработная плата педагогических работников определяется в соответствии с порядком исчисления заработной платы, утвержденной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа, утвержденным постановлением администрации Чебаркульского городского округа.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в размере средней заработной платы в соответствии со ст.234 ТК РФ в случаях:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа или задержки восстановления неправомерно уволенного работника на прежнее рабочее место;

- задержки выдачи трудовой книжки работника в связи с увольнением, внесением неправильной формулировки причины увольнения.

6.9.2. Возместить ущерб, причиненный имуществу работника по вине работодателя в порядке, установленном в ст.235 ТК РФ.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

6.11. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены правовыми актами администрации и иными локальными актами.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

7.1. Работодатель кроме общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством (ст.165 ТК РФ) организует в учреждении общественное питание (буфет, столовую).

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст.167, 168 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ;

- создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

7.4. При расторжении трудового договора с работником по п.1,п.2 ст.81 ТК РФ; п.7,п.8,п.9 ст.77 ТК РФ; п.1,п.2,п.5 ст.83 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие в размере и порядке, установленном ст.178 ТК РФ.

7.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленными федеральными законами.

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны達шли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

8.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

8.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

8.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

8.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1» со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда работников учреждения, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

9.2. Для реализации права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст.219 ТК РФ) заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.4. 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, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечить наличие комплекта нормативных и справочных материалов, правил, инструкций, содержащих требования охраны труда за счёт учреждения.

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.8. 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).

9.9. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

9.10. 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.

опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка в соответствии с требованиями трудового законодательства (ст. 220 ТК РФ, ст.379 ТК РФ).

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

9.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

9.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

9.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст.218 ТК РФ).

9.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей.

9.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного 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.

9.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.22. Обеспечивать порядок хранения, использования и передачи персональных данных работников учреждения с соблюдением требований Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов (ст.86-88 ТК РФ).

Профком обязуется:

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), выполнением условий настоящего коллективного договора.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2,п.3 и п.5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в порядке, установленном ст.373 ТК РФ.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкуму безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель за счет средств фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома. (ст.377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ч.3 ст.374 ТК РФ).

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.10. Работодатель предоставляет профкуму необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы в порядке, установленном ст.372 ТК РФ:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- Установление режима неполного рабочего времени при возникновении обстоятельств, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, а также отмену режима неполного рабочего времени (ст.74 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам, в случаях, не предусмотренных частями 2 и 3 ст.99 ТК РФ (ч.4 ст.99 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных в частях 2,3 и 4 ст.113 ТК РФ (ч.5 ст.113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Введение системы оплаты и стимулирования труда (ст.135 ТК РФ);

- Утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы работникам за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- Установление конкретных размеров оплаты труда в ночные времена (ст.154 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст.180 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Расследование несчастных случаев (ст.229 ТК РФ);

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных форм учреждения.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения, к обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.16. Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

12.1. Условия настоящего коллективного договора являются обязательными для сторон.

12.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством (ст. 383-389 ТК РФ) 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.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать срок действия договора на срок не более трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на собрании трудового коллектива МБОУ «СОШ №1» Чебаркульского городского округа.

Протокол №26(12) от 14.05.2019г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Администрация города Чебаркуля
Регистрационный № 22 от 21.05.19

Начальник юридического отдела

Аллау Галиева Н.Р.



Пронумеровано, пронумеровано и

скреплено печатью

17 (семнадцать) листов

Директор

Н.В. Халина



Пронумеровано, пронумеровано и
скреплено печатью
17 (семнадцать) листов
Директор
<i>Н.В. Халина</i>