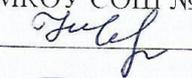
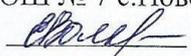


От работодателя:

Директор  
МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка  
 Н.С.Чеченина



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка  
 Е.С.Волкова

27.03.2020 год

## Коллективный договор

муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
«Средней общеобразовательной школы № 7» с.Новомихайловка  
Чугуевского района Приморского края

на 2020-2023 г.г.

**Выписка из протокола № 2  
общего собрания трудового коллектива  
муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №7»  
с. Новомихайловка Чугуевского района Приморского края**

с. Новомихайловка

«27» марта 2020 г.

Присутствует -22 человека,  
Отсутствует - 0 человек

Председатель – Волкова Елена Сергеевна, председатель профсоюзного комитета МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка

Секретарь – Присяжнюк Наталья Федоровна.

**Повестка дня:**

1. Обсуждение проекта коллективного договора и установление сроков действия в соответствии с законодательством.

2. О принятии коллективного договора муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» с.Новомихайловка Чугуевского района Приморского края на 2020 – 2023 гг.

**Слушали:**

По повестке дня выступила директор школы Чеченина Наталья Сергеевна, которая сообщила, что срок действующего коллективного договора истекает 03 апреля 2020 года, что его необходимо привести в соответствие с действующим законодательством и довела до сведения присутствующих содержание проекта коллективного договора на 2020 – 2023 гг., разработанный совместно с Волковой Еленой Сергеевной, председателем профсоюзного комитета МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка.

**Слушали:**

По повестке дня выступила Волкова Елена Сергеевна, председатель профсоюзного комитета МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка, которая предложила принять в целом обсужденный коллективный договор



на 2020 –2023 гг. МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка с правом внесения изменений и дополнений в течение этого периода.

**Решили:**

1. Коллективный договор между работодателем и работниками коллектива МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка на 2020-2023 годы принять.

2. Поручить директору МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка в лице Чечениной Натальи Сергеевны и председателю профсоюзного комитета МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка Волковой Елене Сергеевне подписать коллективный договор МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка на 2020-2023 годы.

3. Установить срок действия коллективного договора – 3 года с вступлением его в силу с 27 марта 2020 года, со дня принятия его на общем собрании трудового коллектива

**Голосовали:**

«ЗА» - 22 человека, «ПРОТИВ» - 0, «ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» - 0.

Председатель  Е.С.Волкова

Секретарь  Н.Ф.Присяжнюк

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Название раздела	страница
1	Общие положения	3
2	Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	4
3	Трудовые отношения	6
4	Рабочее время и время отдыха	8
5	Нормирование труда	12
6	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.	14
7	Охрана труда и здоровья	15
8	Социальные гарантии, льготы и компенсации	16
9	Условия труда и социальные гарантии молодежи	18
10	Гарантии деятельности и защита прав профсоюза	19
11	Контроль за выполнением коллективного договора	20

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» с.Новомихайловка Чугуевского района Приморского края (далее- МУОУ СОШ № 7 с. Новомихайловка) в лице председателя первичного профсоюзного комитета Волковой Елены Сергеевны (именуемая далее «Профком») с одной стороны, и администрацией общеобразовательного учреждения в лице директора школы Чечениной Натальи Сергеевны (именуемая далее «Работодатель») с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и 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.

1.2 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не

могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового договора, но не более трёх лет.

1.14 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### 2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

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

10) Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения.

12) Осуществляет контроль за правильностью предоставления работникам отпусков и их своевременной оплаты.

13) Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе

персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» для работников учреждения работодателем является директор общеобразовательного учреждения.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или

психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (согласно ст.66.1 Трудового кодекса РФ).

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4) Работодатель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

5) Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по

инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.2; 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

1) Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, проживающих в сельской местности.

В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5) При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего раздела.

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

6) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

8) 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 сторон;

9) В учреждении 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

10) Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям (по возможности) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

11) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

12) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

13) 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 учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее чем за две недели до наступления нового календарного

года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Педагогическим работникам учреждения с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы

4.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

2) Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в соответствии со ст. 262.2 ТК РФ.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со ст.263 ТК РФ.

В соответствии с пунктом 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.4. 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 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и

не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.5. 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. Нормирование труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 7, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МКОУ СОШ №7, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

3) Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4) Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (20%). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7) За проверку тетрадей по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку, в начальных классах, классное руководство, заведование кабинетами, за счет фонда стимулирования устанавливаются коэффициенты,

конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения.

8) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

9) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

10) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

11. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ).

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца-заработная плата за первую половину месяца и 10 число месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена

12) При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

13) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

14) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам,

работодатель, согласно ст. 414 имеет право не выплачивать заработную плату работникам за период участия в забастовке, в лучшем случае - компенсировать часть заработной платы.

15) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.3. Наполняемость классов, групп, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 30.08.2013 года № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам-образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

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.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 12 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и

трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет.

3) При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;

## **VII. Охрана труда и здоровья.**

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

7.2. Работодатель на основе действующего трудового законодательства и соответствующих отраслевых нормативных актов информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по улучшению условий труда и производственного быта.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ утвержденным от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4. Работодатель обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда, стажировку работников и проверку знаний ими требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Работодатель обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности обязательных медицинских осмотров (обследований) работников соответствующих профессий за

счёт средств учреждения, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в случаях, предусмотренных законодательством.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

Работодатель заключает с амбулаторно-поликлиническими учреждениями договоры на проведение предварительных, периодических и дополнительных медицинских осмотров.

7.6. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск на рабочие места представителей профсоюзных органов в целях проведения независимой экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

7.7. Для расследования несчастного случая на производстве работодатель незамедлительно создаёт комиссию по расследованию в составе не менее трёх человек. В состав комиссии приказом работодателя включаются представители работодателя, выборного органа первичной организации профсоюза, уполномоченный по охране труда и специалисты по охране труда в установленном порядке.

7.8. Работникам выдаётся бесплатно по установленным правилам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 июня 2009 года № 290н) и нормам сертифицированная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ). Работодатель обеспечивает их хранение, своевременную стирку, сушку, чистку, ремонт.

Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

7.9. Работодатель осуществляет в соответствии с законодательством обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.10. Работодатель обеспечивает наличие и своевременное пополнение аптек в учреждениях необходимыми средствами медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями.

7.11 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет,

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем в соответствии со ст.185.1 ТК РФ.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов, оплата проезда и проживания, с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, при наличии экономии денежных средств.

8.4. Работодатель обязуется:

1) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

2) Обеспечивать внеочередные места в дошкольных образовательных учреждениях детям работников с сохранением права внеочередного предоставления места в дошкольное образовательное учреждение до 6 месяцев работникам, уволенным в связи с сокращением штатов.

3) Обеспечивать выплату единовременного материального вознаграждения в размере трёх должностных окладов (на момент увольнения) при выходе на пенсию по возрасту работника образовательного учреждения, проработавшего не менее 10 лет в муниципальных образовательных учреждениях Чугуевского муниципального района.

8.5. Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-

массовой работы среди работников учреждения.

## **IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

### 9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

3) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 5% к ставке заработной платы (окладу) сроком на 1 год.

4) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

### 9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Содействовать в первоочередности приобретения жилья для молодых специалистов системы образования.

3) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

4) Обеспечивает выплату единовременного пособия в размере семи должностных окладов выпускникам педагогических ВУЗов, прибывшим на работу в общеобразовательное учреждение.

5) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

6) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

## **X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации

### 10.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

3) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения

по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

4) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения, только по личному заявлению работника.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома.

2) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора 2 раза в год рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган районной организации Профсоюза

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

**Приложение:**  
к коллективному договору МКОУ СОШ № 7 с.Новомихайловка

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета  
муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная  
школа № 7» с.Новомихайловка

*Васильев* — Волкова Е.С.

«24» 03 2020г

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 7»

с.Новомихайловка

Чеченина Н.С.

«03» 03 2020г

М.П.



## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» с.Новомихайловка Чугуевского района Приморского края и первичная профсоюзная организация работников заключили настоящее соглашение в том, что в 2020-2023 учебного года руководство учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по улучшению условий и охраны труда:

№ п/п	Содержание мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Единица учета	Финансирование мероприятий, стоимость работ, (тыс. рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1.	Организация и проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда	3 РМ	В пределах средств предусмотренных бюджетом района в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального района на 2014-2020 годы»	2019-2020 г.г.	Директор Председатель ПК
2.	Организация обучения и проверки знаний, правил электробезопасности неэлектрического персонала ДЮОЦ		В пределах средств предусмотренных бюджетом района в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по	2019-2020 г.г.	Главный энергетик УО

			по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального района на 2014 -2020 годы»	2019-2020 г.г.	Главный энергетик УО
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами (столовая, класс)	3 помещения	В пределах средств предусмотренных бюджетом района в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального района на 2014 -2020 годы»	2019-2020 г.г.	Директор Председатель ПК
2.	Проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров	РМ	В пределах средств предусмотренных бюджетом района в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального района на 2014 -2020 годы»	По отдельному плану графику 2019-2020 г.г..	Директор Председатель ПК
3.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			Два раза в год весна, осень	Директор Председатель ПК
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
4.	Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года №302-н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» ФСО, ОПТ	45чел.	В пределах средств предусмотренных бюджетом района в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального района на 2014 -2020 годы»	Ежегодно, по отдельному плану графику 2019-2021 г.г.	Директор Специалист по кадрам

5.	Проведение информационно-методической (разъяснительной) работы по вопросу профилактики ВИЧ-инфекции, вызываемое вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)			Ежегодно, по отдельному плану	Директор Заместитель директора по УВР
6.	Организация и проведение периодических экологических субботников по уборке территории и служебных помещений			Ежегодно, по отдельному плану	Директор Заместитель директора по ВР
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					
7.	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 года № 997Н	чел.	В пределах средств предусмотренных бюджетом района в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального района на 2014 -2020 годы»	2019-2020 г.г.	Директор Председатель ПК
<b>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
10	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), в целях реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н (зарегистрировано Минюстом России 19 марта 2012 года. № 23513)			По отдельному плану	Директор Заместитель директора по УВР

