



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И
МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Минтруд Самарской области)

Ново-Саловая ул., д.106а, Самара, 443068

Тел. 263-71-91, факс 263-70-69

e-mail: info@samaratrud.ru;

http://trud.samregion.ru

ОКПО 03489361; ОГРН 1126316008642

ИНН/КПП 6316179073/631601001

22.12.2020 № 239

на № _____

от _____

**ГБОУ школа-интернат № 2
г.о. Жигулевск**

445354, г. Жигулевск,
ул. Пролетарская, д.27

Директору
А.Р. Будицу

Председателю профкома
И.Б. Бариновой

УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги по уведомительной регистрации
коллективного договора.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области сообщает, что коллективный договор ГБОУ школа-интернат № 2 г.о. Жигулевск зарегистрирован 22 декабря 2020 года.

Регистрационный номер: 04772020.

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации при осуществлении регистрации министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и условиями соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Самарской области.

Консультант департамента трудовых отношений

Н.Н. Забелина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ

ДОГОВОР

**государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области «Школа-интернат
№ 2 для обучающихся
с ограниченными возможностями
здоровья городского округа Жигулевск»
на 2021 - 2023 годы**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области «Школа-интернат № 2 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Жигулевск».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 общеобразовательного 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора, согласно ст. 37 ТК РФ, являются:
 - работники учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзной организации (далее - профком);
 - работодатель, в лице его представителя - директора Будинца Андрея Романовича.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 6) положение о порядке установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
 - 7) положение о порядке установления выплат компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда работников;
 - 8) положение об экономии средств базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;
- 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 по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. 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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (*работы*) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения *профкома*. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях,

предусмотренных действующим законодательством.

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 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.

2.6. 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (*включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров*) 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.

2.8. 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.

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

2.10. Изменение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по соглашению сторон трудового договора, либо по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость в направлении работников на курсы по повышению квалификации или профессиональную переподготовку в целях соответствия их требованиям профессиональных стандартов для нужд учреждения.
- 3.2. 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.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
 - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю занимаемой должности не реже чем один раз в три года.
 - 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
 - 3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск и по ее результатам устанавливать соответствующую квалификационную категорию для оплаты труда.
 - 3.3.7. Работодатель, в случае несоответствия квалификации работника профессиональным стандартам, и с письменного согласия сотрудника, может направить его на независимую оценку квалификации работника. В случае направления сотрудника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы, работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, а также сохраняет гарантии по возмещению командировочных расходов (ст.187 ТК РФ), при направлении работника для прохождения независимой оценки квалификации в другую местность.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. 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, предлагаемые варианты трудоустройства.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. 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) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
- 4.4. Стороны договорились, что:
 - 4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.
 - 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

- 5.4. Для отдельных категорий работников устанавливается продолжительность работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, перерыва для отдыха и питания в соответствии со спецификой, характером работы и иными условиями работы.
- 5.5. Для отдельных подразделений может вводиться сменный режим работы.
- 5.6. С учетом специфики работы отдельных работников в трудовых договорах с ними могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени, ненормированного рабочего дня.
- 5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя (в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (*заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.*), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.9. 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 не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.10. В случаях, предусмотренных 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.
- 5.11. Привлечение работников учреждения 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.
- 5.12. 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 работодателя по согласованию с работником.
Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.13. 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.
- 5.14. Очередность предоставления 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.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со ст. ст. 117, 119 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Установить ежемесячную доплату в размере не менее 4% от тарифной ставки (оклада) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определенных в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

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

- при рождении ребенка в семье (родителям) - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию (родителям) - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников (родителей, брата, сестры, детей) - до 5 календарных дней. Считать близкими родственниками:
 - родителей
 - детей
 - братьев и сестер (полнокровных и неполнокровных (сводных))
 - супруга

5.15.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы один раз в календарном году в следующих случаях:

- многодетным родителям (3 ребенка и более) - 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (родителям) - 1 календарный день.

5.15.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми действующим законодательством РФ.

5.16. Общими выходными днями в учреждении для работающих по пятидневной рабочей неделе являются: суббота и воскресенье. Сотрудникам, работающим по сменному графику, рабочие смены и выходные дни устанавливаются графиком сменности.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни 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*), либо в специально отведенных и оборудованных для этих целей помещениях. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ). Перечень мест отдыха и питания отражается в Положении об организации питания сотрудников (приложение к настоящему договору).

5.18. 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.

5.19. В период дистанционной работы (дистанционного обучения) за работниками сохраняется заработная плата, место работы и установленный ПВТР и трудовым

договором режим труда и отдыха.

- 5.20. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором, Положением о дистанционной работе и Коллективным договором. (ст. 312.3 ТК РФ).
- 5.21. В случае введения для всех или части учеников системы обучения в дистанционном формате, при котором педагоги продолжают работать на территории школы-интерната, возмещать педагогам, проводящим уроки посредством видеоконференции, разницу в расходах на связь в сумме документально подтвержденных расходов. Расходы подтверждаются выпиской оператора телефонной связи с детализацией телефонных номеров и времени использования телефонной связи.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по содержанию детей в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и расчета базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по содержанию детей в расчете на одного воспитанника, утвержденной Постановлением правительства Самарской области №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета» от 29.10.2008 г. и в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.
- 6.2. Фонд оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск состоит из:
- базовой части;
 - специальной части;
 - стимулирующей части.

Фонд оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск включает условно-постоянную и переменную части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

- должностной оклад, ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты за выслугу лет.

Иные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, являются переменной величиной.

Размеры выплат, входящих в переменную часть заработной платы, в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда, а также выполнения критериев, от которых зависит размер стимулирующей части заработной платы.

Размер процентного соотношения каждой части определяется в Положении о порядке установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск, Положении о порядке установления

выплат компенсационного характера из специальной части и Положении об экономии средств базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников школы-интерната по штатному расписанию и тарификации, исходя из должностных окладов, утвержденных постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431.

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

- компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавка за работу в учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья или нуждающихся в длительном лечении на 20%;
- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения.

На очередной и последующие годы расходы на фонд оплаты труда определяются на каждого обучающегося (воспитанника) школы-интерната, исходя из величины должностных окладов работников, размеры и сроки увеличения которых устанавливаются Правительством Самарской области.

Ежегодно фонд оплаты труда, а также состав базовой, специальной и стимулирующей частей может меняться в зависимости от изменения численности учащихся и воспитанников, и, соответственно, размера норматива бюджетного финансирования.

Заработная плата исчисляется на основании Положения об оплате труда, Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда работников, Положения о порядке установления выплат компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда работников, Положения об экономии средств базовой, стимулирующей и специальной частей ФОТ работников.

- 6.3. Должностной оклад работников школы-интерната устанавливается в соответствии с профессиональной квалификационной группой, квалификационной категорией, образованием и стажем работы на основании должностных окладов, утвержденных постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431.
- 6.4. Аванс в счет заработной платы за первую половину месяца выплачивается работникам учреждения 23 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца - 8 число месяца, следующего за текущим. Если день выплаты заработной платы (аванса) совпадает с выходным или праздничным днем, то заработная плата (аванс) выплачивается накануне.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

- 7.2. Выплачивает вознаграждение педагогическим работникам, проработавшим в данной школе не менее 10 лет при выходе их на пенсию по старости и по инвалидности, в соответствии с условиями, установленными в Положении об оплате труда работников ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск, иных локальных актах.
- 7.3. Оказывает материальную и иную помощь пенсионерам, вышедшим на пенсию и проработавшим в данной школе не менее 10 календарных лет в юбилейные даты, дни рождения, государственные праздники в пределах, предусмотренных на эти цели средств из средств от приносящей доход деятельности.
- 7.4. Сотрудникам, проработавшим в учреждении не менее пяти лет, выплачивается материальная помощь к праздничным и юбилейным датам: 50, 55, 60, 65-летию со дня рождения в размере 5000 (Пять тысяч) рублей из средств от приносящей доход деятельности. Выплата материальной помощи носит заявительный характер.
- 7.5. В связи с особыми событиями в жизни работника, такими как: свадьба, рождение ребенка, тяжелая и продолжительная болезнь (лист временной нетрудоспособности на срок более 2,5 месяцев), смерть близкого родственника (в соответствии с п. 5.15.2.), сотруднику выплачивается материальная помощь в размере 5000 (Пять тысяч) рублей за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда.
- 7.6. В случае смерти сотрудника выделять семье умершего 5000 (Пять тысяч) рублей за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, либо за счет внебюджетных средств. Основанием для соответствующей выплаты является предоставление родственником свидетельства о смерти, документа, подтверждающего родство и реквизитов счета на который будет перечислена материальная помощь от работодателя.
Решение об оказании материальной помощи на основании положений пунктов 7.4.-7.6. настоящего договора принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании заявления Работника с приложением подтверждающих документов.
- 7.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.
- 7.8. Сотрудникам, при направлении в командировку, оплачиваются командировочные расходы в порядке и на условиях, определенных Положением о служебных командировках, Приложением 16 к учетной политике ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск для целей бухгалтерского учета. Оплата производится за счет средств областного бюджета.
- 7.9. Обязуется предоставлять дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8. Работодатель обязуется:
- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране

- труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть обязательное ежегодное выделение средств на организацию охраны труда в пределах, установленных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. При этом, сумма, предусмотренная на эти цели, утверждается ежегодно и может меняться в зависимости от количества выделяемых средств и изменения направлений финансово-хозяйственной деятельности.
 - 8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее 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.
 - 8.4. 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.
 - 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
 - 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
 - 8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
 - 8.9. 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).
 - 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.11. 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.
 - 8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (*или*) опасными условиями труда.
 - 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
 - 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
 - 8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
 - 8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны

- труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.18. 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.
 - 8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
 - 8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации. Педагогическим работникам оборудовать место приема пищи в школьной столовой в соответствии с Положением об организации питания сотрудников.
 - 8.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
 - 8.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
 - 8.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
 - 8.24. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - 8.25. Организация рабочих мест осуществляется работодателем в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе принятие мер по улучшению освещенности в классах и рабочих кабинетах, приобретение мебели, отвечающей необходимым стандартам (в том числе изготовление мебели по индивидуальным проектам).
 - 8.26. Выделить средства на обеспечение безопасности эксплуатации зданий и оборудования в форме заключения договоров со специализированными организациями.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:
 - 9.1. 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.
 - 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
 - 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
 - 9.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность информации.
 - 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное 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.

- 9.7. По согласованию с Работодателем председатель и члены профкома могут быть освобождены от работы с сохранением среднего заработка 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 не более одного рабочего дня в календарный месяц.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном ст. 374 и ст. 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 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);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
 - и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:
- 10.1. 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.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учре-

ждения.

- 10.4. Осуществлять 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.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. 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).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. 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 зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:
 - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение года.
 - 11.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуаль-

ных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством России.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Положение об организации питания сотрудников.

От работодателя:

Директор
ГБОУ школы-интерната № 2
г.о. Жигулевск


_____ А.Р. Будинец

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ
школы-интерната
№ 2 г.о. Жигулевск


_____ И.Б. Баринава



Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

16 (Шестьнадесятъ)

листов

Директор ГБОУ
школы-интерната №2

А..Р.Будинец

Дата: 16. 10.

2020г





Утверждаю:
Директор ГБОУ школы-интерната
№ 2 г.о. Жигулевск
А.Р. Будинец
2020г.

Положение об организации питания сотрудников ГБОУ «Школа-интернат № 2 г.о. Жигулевск»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года. Пункт 15 части третьей статьи 28 к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относит создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников образовательной организации.

В соответствии со статьями 22, 223 Трудового кодекса Российской Федерации ТК РФ работодатель обязан обеспечивать бытовые нужды работников. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются помещения для приёма пищи.

В соответствии с Пунктом 1. «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69) предусмотрено, что для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении,

а также в соответствии с п.5.17 и 8.20 Коллективного договора.

1.2. Основными задачами при организации питания в школе, являются:

- содействие решению кадровой проблемы;
- сохранение здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг населению;
- пропаганда принципов здорового и полноценного питания.

1.3. Настоящее положение определяет общие принципы организации питания сотрудников и порядок организации питания в школе.

2. Оборудование помещений для питания работников школы-интерната

2.1.В целях организации питания сотрудников педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала работодателем оборудуется помещение на первом этаже в левом крыле здания. В целях соблюдения санитарных и противозoonиологических норм, в том числе для профилактики новой коронавирусной инфекции, указанное помещение оборудовано: умывальником для мытья рук и посуды, санитайзером для обработки рук, микроволновой печью для разогрева питания, кулером с

горячей и холодной водой, электрическим чайником, обеденным столом, стульями, комплектами столовой посуды и приборов.

2.2. Дополнительно оборудуется место для принятия пищи сотрудников школы-интерната в школьной столовой, где размещены: кулер с горячей и холодной водой, микроволновая печь. Во время обеденного перерыва сотрудники школы-интерната имеют возможность разогреть принесенное из дома питание, воспользоваться столовой посудой и приборами и пообедать в специально оборудованных для этих целей помещениях, указанных в настоящем разделе.

3. Порядок организации питания сотрудников

3.1. Администрацией школы-интерната запрещено питание сотрудников в школьной столовой блюда, приготовленными для обучающихся и воспитанников.

3.2. Администрация разрешает сотрудникам пользоваться услугами службы доставки готовых блюд сторонних организаций общественного питания, при условии встречи курьера с заказанным питанием на вахте школы-интерната.

3.3. Помещение для приема пищи на первом этаже в левом крыле здания используется сотрудниками по скользящему графику в целях соблюдения санитарных и противоэпидемиологических норм, в т.ч. социального дистанцирования и максимального разобщения работников.

3.4. Педагогические работники могут использовать для обеда оборудованные помещения, в том числе в школьной столовой, во время перерыва в своих уроках согласно расписанию.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и утверждается директором школы-интерната по согласованию с представительным органом работников.

4.2. Настоящее положение вступает в силу с даты подписания Коллективного договора и утверждения Положения.

4.3. Настоящее положение подлежит пересмотру по мере необходимости.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профкома Баб И.Б. Барина

Протокол № 77/1 от «14» 10 2020г