

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 4 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»
С. ЧУГУЕВКА ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ
(МКДОУ № 4 С. ЧУГУЕВКА)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 4 общеобразовательного вида»
с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края

с. Чугуевка
2021 год

ПРОТОКОЛ № 01
общего собрания трудового коллектива работников муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 общеразвивающего вида»
с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края

Дата: 17.06.2021 г.

с. Чугуевка

Всего членов коллектива: 20 человек

Присутствовали: 19 человек:

Председатель собрания: Янченко Елена Ивановна

Секретарь собрания: Лукьянчук Наталья Леонидовна

Повестка дня:

Обсуждение проекта коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 общеразвивающего вида» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края (далее - МКДОУ № 4 с. Чугуевка) и установление сроков действия.

Слушали:

По повестке дня выступила председатель профсоюзного комитета Янченко Елена Ивановна от трудового коллектива МКДОУ № 4 с. Чугуевка, которая довела до сведения присутствующих содержание проекта коллективного договора МКДОУ № 4 с. Чугуевка на 2021-2024 годы.

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Коллективный договор между работодателем и работниками коллектива МКДОУ № 4 с. Чугуевка на 2021-2024 годы принять.

2. Поручить руководителю МКДОУ № 4 с. Чугуевка в лице заведующего образовательного учреждения Сахненко Любови Сергеевны и председателю первичной профсоюзной организации МКДОУ № 4 с. Чугуевка Янченко Елене Ивановне подписать коллективный договор.

3. Установить срок действия коллективного договора – 3 года с вступлением его в силу с 18 июня 2021 года, со дня принятия его на общем собрании трудового коллектива.

4. В соответствии с требованиями ст. 50 ТК РФ направить коллективной договор МКДОУ № 4 с. Чугуевка на 2021-2024 год на регистрацию в министерство труда и социальной политики Приморского края.

Проголосовали:

«за» - 19 человек.

«против» - 0 человек.

«воздержались» - 0 человек.

Председатель собрания:

Секретарь собрания:



Янченко Е.И.

Лукьянчук Н.Л.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 4 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»
С.ЧУГУЕВКА ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 общеразвивающего вида»
с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края

Принят на общем собрании трудового
коллектива от «18» июня 2021 года,
протокол № 05,
заключен на три года на период
с «18» июня 2021 года
по «17» июня 2024 года

с. Чугуевка
2021 г.

Оглавление

№ п/п	Название раздела	страница
1	Общие положения	3
2	Заключение, изменение и расторжение трудового договора	4
3	Рабочее время и время отдыха	6
4	Оплата труда	9
5	Социальные гарантии и льготы	10
6	Охрана труда и здоровья	11
7	Разрешение трудовых споров	13
8	Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора	14
9	Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора	14
10	Заключительное положение	14

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 общеразвивающего вида» с.Чугуевка Чугуевского района Приморского края (сокращенное название МКДОУ № 4 с.Чугуевка –далее ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной организации Сахненко Любови Сергеевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Янченко Елены Ивановны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ДОУ в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ДОУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты ДОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного

согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации

и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, а также оказания мер социальной защиты предусмотрены [Законом](#) Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 г. (в редакции Федерального закона от 29.07.2017 [№ 235-ФЗ](#)). В то же время ТК РФ определяют государственные гарантии и компенсации работникам при их высвобождении из организаций и в других случаях прекращения трудового договора ([ст. ст. 178 - 181 ТК РФ, ст. 318 ТК РФ](#)). Кроме указанных в статьях категорий, преимущественным правом на продолжение работы имеют молодые специалисты и работники, морально устойчивые, пользующиеся уважением в коллективе.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой [статьи 81](#) ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой [статьи 81](#) ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ст. 318 ТК РФ).

Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

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 Трудовым кодексом РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием

занятий, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей ДООУ, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст 263.1 ТК РФ)

3.4. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для отдельных категорий Работников может устанавливаться иной режим работы согласно графику, утвержденному Работодателем.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

Условия перевода Работников на дистанционную работу утверждаются локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации о временном переводе работников на дистанционную работу.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Кроме этого за работу в южных районах Дальнего Востока, дополнительно предоставляется 8 календарных оплачиваемых дней отпуска.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.92 ТК РФ)

3.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять (10) лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность.

3.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.17.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.17.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за 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.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ № 4 с.Чугуевка и включает в себя ставки платы, оклады (должностные оклады).

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. 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 (ст. 236 ТК РФ).

4.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.6. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в ДОО не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и заключившим договор, выплачивается единовременное пособие в размере 7 должностных окладов.

4.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора²:

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ДОО.

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников ДОО, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штатное расписание организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.13. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатели – производят индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Работодатель обязуется:

² Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. При выходе на пенсию по возрасту работнику образовательного учреждения выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере трёх должностных окладов (на момент увольнения) после достижения пенсионного возраста, независимо от момента оформления трудовой пенсии по старости, работника образовательного учреждения, проработавшего не менее 10 лет в муниципальных образовательных учреждениях Чугуевского муниципального округа.

5.2.6. Обеспечивает реализацию мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан предпенсионного возраста в рамках регионального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография»/

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие (прилагается).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

6.1.3. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года (статья 225 ТК РФ).

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями

6.1.11. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.1.12. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.1.13. Обеспечивать аптечками для оказания первой помощи работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства

Работодатель обязан организовать проведение диспансеризации в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или её прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения».

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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.15. Проводят анализ причин производственного травматизма и профзаболеваемости.

Разрабатывают и внедряют программы «нулевого травматизма». Организуют непрерывное повышение квалификации специалистов и руководителей в сфере охраны труда.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.18. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.19. Участвует в проведении информационных компаний по вопросам профилактики ВИЧ/ СПИДа в сфере труда на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Включает вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в трудовых коллективах в повестку основных мероприятий в сфере охраны труда

6.1.20. Содействуют проведению массовых информационных мероприятий о вреде потребления табака и иной никотинсодержащей продукции

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах).

7.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

7.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий

труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

8. ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора

8.2. Первичная профсоюзная организация ДООУ имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Председатель первичной профсоюзной организации ДООУ может быть уволен работодателем только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

8.4. Поддерживают организационные и дисциплинарные меры работодателя по профилактике производственного травматизма, повышению ответственности персонала за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, а также требований технологического процесса

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность на нарушение законодательства о коллективных договорах:

- уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ о коллективных договорах и соглашениях);

- не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора (ст. 54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ о коллективных договорах и соглашениях);

- невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

9.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ


10.1. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок руководитель учреждения направляет на уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации в Департамент труда и социального развития Приморского края

10.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

10.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

 /Л.С. Сахненко
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«18» июня 2021 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

 Е.И. Янченко
(подпись, Ф.И.О.)

«18» июня 2021 г.

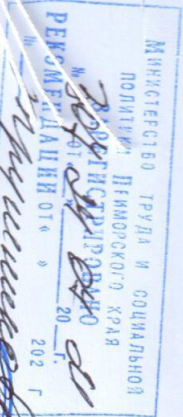
В настоящем документе прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью

18

страниц

Заведующий МКДОУ № 4 с. Чулуевка

Д.С. Сахненко
Д.С. Сахненко



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МКДОУ № 4 с. Чугуевка

Янч Е.И.Янченко
«18» июня 2021 г.



Приложение
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МКДОУ № 4 с. Чугуевка
Л.С.Сахненко
«18» июня 2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 общеразвивающего вида» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края, и первичная профсоюзная организация работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 общеразвивающего вида» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края заключили настоящее соглашение в том, что в период 2021 - 2024 гг. обязуются выполнять 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
I. Организационные мероприятия					
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	8	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020 -2024 годы»	2021-2024 г.г.	Заведующий
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	3	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы	2021-2024 г.г.	Заведующий

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МКДОУ № 4 с. Чугуевка
Е.И.Янченко
«18» июня 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МКДОУ № 4 с. Чугуевка
Л.С.Сахненко
«18» июня 2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 общеразвивающего вида» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края, и первичная профсоюзная организация работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 общеразвивающего вида» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края заключили настоящее соглашение в том, что в период 2021 - 2024 гг. обязуются выполнять 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
I. Организационные мероприятия					
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	8	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020 -2024 годы»	2021-2024 г.г.	Заведующий
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	3	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского	2021-2024 г.г.	Заведующий

			муниципального округа на 2020 -2024 годы»		
II. Технические мероприятия					
3.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	4 помещения	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020 -2024 годы»	2021-2024 г.г.	Заведующий
4.	Проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования	Все помещения в ДОУ.	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020 -2024 годы»	Ежегодно, по отдельному плану графику 2021-2022 г.г.	Заведующий
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
5.	Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства	20 чел.	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020 -2024 годы»	Ежегодно, по отдельному плану графику 2021-2022 г.г.	Заведующий, профсоюзный комитет КГБУЗ «Чугуевская ЦРБ»
6.	Обеспечивать в учреждении по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи в соответствии с требованиями действующего законодательства	2 шт.	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020 -2024 годы»	2021-2022 гг.	Заведующий, профсоюзный комитет

7.	Проведение информационно-методической (разъяснительной) работы по вопросу профилактики ВИЧ-инфекции, вызываемое вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)			Ежегодно, по отдельному плану	Заведующий, профсоюзный комитет, коллектив работников
8.	Проведение информационно-методической (разъяснительной) работы по вопросу профилактики новой коронавирусной инфекции, гриппа и ОРВИ. Организация обучения сотрудников по программам повышения квалификации по данным направлениям.			Ежегодно, по отдельному плану	Заведующий, профсоюзный комитет, коллектив работников
9.	Организация и проведение периодических экологических субботников по уборке территории и служебных помещений			Ежегодно, по отдельному плану	Заведующий, профсоюзный комитет, коллектив работников

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

10.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	2 чел.	В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020-2024 годы»	2021-2022 гг.	Заведующий, профсоюзный комитет
11.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами		В пределах средств предусмотренных бюджетом округа в рамках мероприятий целевой программы, в которую включены мероприятия по улучшению условий и охраны труда «Развитие системы образования Чугуевского муниципального округа на 2020-2024 годы»	2021-2022 гг.	Заведующий, профсоюзный комитет, коллектив работников

V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

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			По отдельному плану	Заведующий, профсоюзный комитет, коллектив
----	---	--	--	---------------------	--

	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)				работников
--	--	--	--	--	------------

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Сахненко Любовь Сергеевна

Действителен с 28.05.2021 по 28.05.2022