

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Автономной некоммерческой организации
Средней общеобразовательной школы «Ювенес»
на 2021- 2024 годы

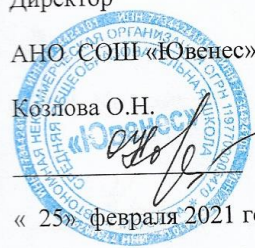
От работодателя:

Директор

АНО СОШ «Ювенес»

Козлова О.Н.

« 25» февраля 2021 года



От работников:

Председатель СТК

АНО СОШ «Ювенес»

Ловыгина В.А.

« 25» февраля 2021 года

Утверждён общим собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от 25 февраля 2021 года

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011 года №242-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

СТК- совет трудового коллектива

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Козловой Ольги Николаевны и работниками образовательной организации- АНО СОШ «Ювенес» в лице Совета трудового коллектива (СТК) (председатель – Ловыгина Валентина Алексеевна).

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ(от 30.12.2001 № 197-ФЗ(ред. от 29.12.2020 г); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»от 29.12.2012 №273-ФЗ и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору .

1.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД (путем проведения собрания) .

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2021-2024 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Положением о деловой этике». (Приложение №2)

3.3. Начало работы педагогических работников, задействованных в учебном процессе с 08.40.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.5. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, оплата производится исходя из недельной нагрузки педагогов, уточняется режим их рабочего времени, составляется график, куда вписывается методическая, консультативная, внеклассная и внеурочная работа.

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

3.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия работника.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.9. 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 организации.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника .

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Всем педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».(в ред. Постановления Правительства РФ от 7.04.2017 № 419)

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по письменному заявлению работника, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии со ст. 128 ТК РФ .

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в АНО СОШ «Ювенес» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации, согласуется с Попечительским советом школы и является Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

4.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц (15 и 30 числа), перечислением на расчетный счет работника в банке.

Выплата в первую половину месяца производится в размере 40% от заработной платы за фактически отработанное работниками время.

Выплата за вторую половину месяца производится в размере полной суммы стоимости фактически отработанного времени за истекший месяц за вычетом суммы выплаты за первую половину истекшего месяца.

4.4. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Оплата педагогическим и иным работникам школы во время дистанционной работы в условиях режима повышенной готовности осуществляется за фактически отработанное время.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1.соблюдать принципы правового регулирования трудовых отношений, установленные федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.3. определять время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации 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 ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

6.1.3. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения совета трудового коллектива с последующей сертификацией.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

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

6.1.7. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

6.1.12. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

6.1.13. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального или другого острого заболевания .

VII. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

7. Стороны пришли к соглашению в том, что

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд АНО СОШ «Ювенес».

7.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (согласно специальности) по графику.

7.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации(с отрывом от производства) сохранять за ним место работы, должность и среднюю заработанную плату по основному месту работы.

7.3.4.Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

7.3.5.Организовывать проведение обязательной аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников в АНО СОШ «Ювенес» по графику.

7.3.6. Организовывать проведение добровольной аттестации на первую и высшую квалификационную категории согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.4. В случае, если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п.3 ст.81 ТК РФ принимает работодатель. При этом, увольняя работника, работодателю необходимо учитывать основные гарантии работников:
-увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую работу(вакантную, соответствующую квалификации работника; вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую должность и работу);
-не допускается увольнение работника в период его нетрудоспособности и в период пребывания в очередном отпуске;

- женщин, имеющих детей до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14-ти лет.

7.5. Обеспечить переход и внедрение системы аттестации педагогических работников на основе требований Профессионального стандарта педагога.


VIII. Гарантии и условия работы СТК.

8.1. Администрация школы создает условия для работы СТК

8.2. В период краткосрочного обучения председателя СТК с отрывом от производства ему сохраняется заработная плата.

Директор

О.Н. Козлова



Председатель СТК

В.А. Ловыгина



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в АНО СОШ «Ювенес»

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с председателем СТК.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и председателем СТК. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить председателю СТК всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Работодатель в лице руководителя школы Козловой Ольги Николаевны и трудовой коллектив в лице председателя Совета трудового коллектива Автономной некоммерческой организации Средней общеобразовательной школы «Ювенес» подписали нижеследующее соглашение по охране труда с планом мероприятий на 2020-2021 учебный год:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
						Количество работающих, которым улучшаются условия труда	
						Всего	В том числе женщин
1	Организация и проведение обязательного медицинского осмотра педагогических работников в медицинском центре ООО «Мария-МЕД». Проведение вакцинации против гриппа. Проведение коллегиального диагностического исследования крови всех сотрудников методом		1 раз в год	Июнь-сентябрь	Ловыгина В.А.	56	48
				сентябрь	Ловыгина В.А.	56	48
				август-нач. сент.	Козлова О.Н.	56	48

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в АНО СОШ «Ювенес»

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с председателем СТК.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и председателем СТК. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить председателю СТК всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Работодатель в лице руководителя школы Козловой Ольги Николаевны и трудовой коллектив в лице председателя Совета трудового коллектива Автономной некоммерческой организации Средней общеобразовательной школы «Ювенес» подписали нижеследующее соглашение по охране труда с планом мероприятий на 2020-2021 учебный год:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
						Количество работающих, которым улучшаются условия труда	
						Всего	В том числе женщин
1	Организация и проведение обязательного медицинского осмотра педагогических работников в медицинском центре ООО «Мария-МЕД». Проведение вакцинации против гриппа. Проведение коллегиального диагностического исследования крови всех сотрудников методом		1 раз в год	Июнь-сентябрь	Ловыгина В.А.	56	48
				сентябрь	Ловыгина В.А.	56	48
				август- нач. сент.	Козлова О.Н.	56	48

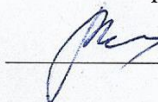
	ИХЛИА на COVID-19. Проведение ПЦР исследования 10% сотрудников каждые две недели .(включая внеплановые)			каждые две недели до 31.12.2020 г	Козлова О.Н.	56	48
2	Замена технических средств и учительской мебели	каб.	18	В течение года	Козлова О.Н. Пригульский Б.Г.	43	41
3	Противоэпидемиологические меры:обеспечение термометрии, выдача средств индивидуальной защиты , обеспечение бактерицидного обеззараживания всех помещений школы и установка санитайзеров для обработки рук		Рециркуляторы закр.типа-29 Санитайзеры-15	В течение 1 половины годы	Козлова О.Н. Пригульский Б.Г.	56	48
4	Закупка инд. средств защиты, средств оказания первой помощи, моющих и чистящих средств, канцелярских товаров. Закупка спецодежды.	Чел.	4	По мере необходимости В течение года	Пригульский Б.Г. Ловыгина В.А.	56	48
5	Организация условия для питания сотрудников			в течение года	Ловыгина В.А.	4	2
6	Закупка методической литературы			Начало года	Ловыгина В.А.	56	48
7	Обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями и другими материалами.	шт.		в течение года	Гагарина С.Г. Ловыгина В.А.	43	41
8.	Проведение вводных, первичных и повторных инструктажей			2 раза в год	Ловыгина В.А.	56	48
9	Проведение мелких ремонтных работ по зданию, в кабинетах и благоустройству территории.			В течение года	Козлова О.Н. Пригульский Б.Г.	56	48

Директор АНО СОШ «Ювенес»


О.Н.Козлова

30.08.2020 г.

Председатель СТК


Ловыгина В.А.