

Приняты на Общем собрании
трудового коллектива
МБУ ЦППМиСП № 9
Протокол № 3 от 01.03.2021г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

К

КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ № 9»
НА 2020-2023 ГОДЫ

№ 4570 от 17.04.2020г.

От работодателя:

Директор

Н.В. Ерошина /

03.03.2021г.



От работников:

Представитель трудового коллектива

В.Ф. Дзисюк /

03.03.2021г.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to V.F. Dzisyuk, written over a horizontal line.

Муниципальное бюджетное учреждение «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 9» в лице директора Ерошиной Надежды Валерьевны, с одной стороны, и работники муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 9» в лице представителя от работников трудового коллектива Дзисюк Виктории Фаритовны, с другой стороны, пришли к соглашению внести в коллективный договор МБУ ЦППМиСП № 9 (регистрационный № 4570 от 17 апреля 2020г. следующие изменения, принятые на Общем собрании работников трудового коллектива (протокол № 3 от 01.03.2021г.).

1. Раздел V приложения № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка для работников» дополнить пунктом 5.50. Особенности регулирования труда дистанционных работников (глава 49.1 ТК РФ):

5.50.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (ст. 312.1 ТК РФ).

5.50.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5.50.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в подпункте 5.50.1. настоящего пункта, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», принятым работодателем в соответствии (ст. 312.9 ТК РФ).

5.50.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

5.50.5. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.2 ТК РФ).

5.50.6. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренные ст. 312.3. ТК РФ.

5.50.7. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

5.50.8. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

5.50.9 При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

5.50.10. Ознакомление работника, поступающего на дистанционную работу, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, может осуществляться путем обмена электронными документами.

5.50.11. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не ведется).

5.50.12. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

5.50.13. В иных случаях, взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

5.50.14. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников»,

принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.15. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (ст. 312.2 ТК РФ) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.16. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.17. В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения, либо другую информацию. Дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.18. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном в пункте 5.50.20.).

5.50.19. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

5.50.20 Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и

отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.21. «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно:

- если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

5.50.22. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника (ст. 312.4 ТК РФ):

5.50.22.1. Коллективным договором, «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5.50.25.1.) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

5.50.22.2. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.50.22.3. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренным настоящим Коллективным договором и главой 19 ТК РФ.

5.50.22.4. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.50.22.5. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.50.22.6. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.50.22.7. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает

дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.22.8. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

5.50.23. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника (ст.312.5 ТК РФ).

5.50.23.1. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.50.24. Особенности организации труда дистанционных работников (ст.312.6 ТК РФ).

5.50.24.1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.50.24.2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, «Положением о дистанционной (удаленной) работе сотрудников», принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.24.3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

5.50.25. Особенности охраны труда дистанционных работников (ст.312.7 ТК РФ).

5.50.25.1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности:

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

5.50.25.2. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.50.26. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (ст. 312.8 ТК РФ).

5.50.26.1. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным пунктом 5.50.20).

5.50.26.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

5.50.26.3. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.50.27. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ).

5.50.27.1. 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. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

5.50.27.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 5.50.25.1., послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

5.50.27.3. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в пункте 5.50.27.3, локальным нормативным актом

способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

5.50.27.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными пунктом 5.50.25.1., внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.


5.50.27.5. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные подпунктами 5.50.1. - 5.50.25. для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

5.50.27.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя, который оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».

2. Приложение № 5 к коллективному договору «Соглашение по охране труда МБУ ЦППМиСП № 9 на 2021 год» изложить в следующей редакции (приложение 1 к настоящим изменениям и дополнениям к коллективному договору № 4570 от 17.04.2020г.).

Согласовано:

Представитель работников МБУ ЦППМиСП № 9

 В.Ф. Дзисюк

03.03.2021 г.

Утверждаю:
Директор МБУ ЦППМиСП № 9

 Н.В. Ерошина

03.03.2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МБУ ЦППМиСП № 9 на 2021 год

№	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
					всего	в т.ч. женщин
1. Организационные мероприятия						
1	Оформление и обновление уголка «Охрана труда»	1 000	сентябрь-октябрь 2020 г.	Ответственный за охрану труда	15	15
2	Обучение по ОТ и ТБ	5 600	1 раз в 3 года	Руководитель ОУ, комиссия по ОТ	3	3
3	Проведение общего технического осмотра помещений на соответствие безопасной эксплуатации		1 раз в квартал с составлением соответствующего акта	Комиссия по ОТ	15	15
4	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке		по мере изменения	Ответственный за охрану труда, руководитель ОУ	15	15
5	Обеспечение журналами инструктажа	500,00	По мере необходимости	Руководитель ОУ	15	15
6.	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства		сентябрь	Руководитель ОУ, комиссия по ОТ	15	15
7.	Специальная оценка условий труда (по всем должностям)	согласно калькуляции	1 раз в 5 лет в неплановая в связи с вновь введенными рабочими местами	Руководитель ОУ, комиссия по проведению СОУТ	15	15

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
1.	Медицинский осмотр	30 000,00	согласно графику	руководитель ОУ	15	15
2.	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки	10 000,00	согласно графику	руководитель ОУ	10	10
3.	Оснащение помещений мебелью в соответствии с возрастом детей и методическим оборудованием	25 000,00	июнь-июль	руководитель ОУ	7	7
4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты						
1.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	10 000,00	В соответствии с утвержденным списком	руководитель ОУ	15	15
2.	Приобретение аптечек первой медицинской помощи	10 000,00	для всех сотрудников	руководитель ОУ	15	15
3.	Приобретение средств индивидуальной защиты: кожный антисептик, одноразовые медицинские маски.	10 000,00	для всех сотрудников	руководитель ОУ	15	15
5. Мероприятия по пожарной безопасности						
1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности		август	Комиссия по ОТ	15	15
2.	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		1 раз в квартал	Комиссия по ОТ, руководитель ОУ	15	15
3.	Проведение работ по ремонту оборудования	20 000,00	в течение года	руководитель ОУ	15	15

