

**ДОПОЛНЕНИЕ И ИСПРАВЛЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательно –
речевому развитию детей № 93 «Дюймовочка»
(МДОУ «Детский сад №93»)**

на 2022 – 2025 годы

От работников:

**Представители трудового
коллектива**

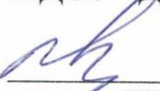
 Н.И. Суровцева

Протокол Общего собрания
трудового коллектива МДОУ
«Детский сад № 93»

«26» июля 2022

От работодателя:

**Заведующий
МДОУ «Детский сад № 93»**

 Н.А. Котеленец



*Зарегистрировано
в Управлении юр. и зап. ст. р.т.
Рег. № 128/2022 от 05.08.2022
Копия передана № 1746 от 08.08.2022*

г. Петрозаводск

2022

СОДЕРЖАНИЕ

1.	п. 1.3. Коллективного договора	с. 3
2.	п. 43. Положения об оплате труда	с. 3
3.	Раздел VII «Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда	с. 3-5
4.	п.3 Положения об оплате труда	с. 5
5.	п.10 Положения об оплате труда	с. 5
6.	п. 12 и 29 Положения об оплате труда	с. 5
7.	п. 34 и 35 Положения об оплате труда	с. 5
8.	Приложение 5 Положения об оплате труда	с. 5
9.	Приложение 6. Перечень должностей, работа которых даёт право на получение средств индивидуальной защиты	с. 5-7
10.	Приложение № 6/1 Специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, выдаваемые сверх норм	с.7
11.	п.5.3.1 коллективного договора	с.7
12.	п.7.5 коллективного договора	с.7
13.	п.9.1.8 коллективного договора	с.7
14.	Приложение 11. Мероприятия по охране труда в МДОУ «Детский сад № 93»	с. 8
15.	Положение «Профилактика ВИЧ/СПИД на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни»	с.9-12
16.	Раздел 12. Работа с молодежью	с.13
17.	Раздел 13. Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста	с.13

Стороны коллективного договора на основе уведомления Управления труда и занятости Республики Карелия от 17.05.2022 № 3511/13.1-23/УТЗ пришли к соглашению внести в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно – речевому развитию детей № 93 «Дюймовочка» на 2022-2025 годы следующие исправления и дополнения:

1. п. 1.3. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Сторонами коллективного договора являются работники ДООУ в лице представителей Совета трудового коллектива ДООУ, работодатель в лице заведующего ДООУ.

2. п. 43. Положения об оплате труда изложить в следующей редакции:

В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее – доплата).

Доплата устанавливается абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

Размер доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Рм - Рн, \text{ где}$$

Д - размер доплаты;

Рм - минимальной размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

3. Раздел VII «Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда читать в следующей редакции:

44. В целях поощрения работников Организации за выполненную работу системой оплаты труда работников Организации устанавливается выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443).
45. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Организации за общие результаты труда по итогам работы за год в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443).
46. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Организации: (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443):
- за трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443);
 - за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - за инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - за качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443);
 - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443);
 - за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы);
 - за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.
47. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, муниципальной бюджетной организации Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников» (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443).
- Размер премии устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в абсолютном размере, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443).

- Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по установлению и распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении.
 - Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена (в ред. [Постановления](#) Администрации Петрозаводского городского округа от 16.05.2018 N 1443).
4. В **пункте 3** Положения об оплате труда исключить слова «(мнения представительного органа работников)».
 5. В **пункте 10** Положения об оплате труда слова «установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников» заменить словами «установленную Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работы, оговариваемой в трудовом договоре».
 6. В **пункте 12 и 29** Положения об оплате труда исключить слово «рекомендуемый».
 7. В **пункте 34 и 35** Положения об оплате труда исключить слова «тяжелых работах», «иными способами».
 8. **Приложение 5** Положения об оплате труда читать в следующей редакции:

Должность	Класс условий труда	Доплата к окладу, %
Воспитатель	3.1	4
Младший воспитатель корпус по ул. Красная, д. 42	3.1	10
Младший воспитатель корпус по ул. Антикайнена, д.21	3.1	12
Кладовщик корпус по ул. Красная, д. 42	3.1	10
Кладовщик корпус по ул. Антикайнена, д.21	3.1	12
Повар	3.1	12
Подсобный рабочий кухни	3.1	12
Уборщик служебных помещений	3.1	10

9. **Приложение 6.** Перечень должностей, работа которых даёт право на получение средств индивидуальной защиты изложить в следующей редакции в соответствии с:
 - Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 № 36213);
 - Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015)

"Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742);

- Приказом Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви";

1. определить перечень должностей, работа которых дает право на получение средств индивидуальной защиты. своевременную выдачу работникам определенных категорий:

№ п/п	Профессия. должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год, если не указан иной срок (количество единиц или комплектов)
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
3	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурная пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
7	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 (шт. или комплект)

2. определить перечень должностей, работа которых дает право на получение санитарно-гигиенической одежды:

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Старший воспитатель, воспитатель	Халат (светлых тонов)	дежурный
2	Младший воспитатель	Халат (светлых тонов)	2
		Фартук (для раздачи пищи)	2
		Колпак или косынка (для раздачи пищи)	2
		Халат темный (для уборки помещений)	2
3	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Халат	3 на 1 человека (до износа)
		Колпак или косынка	3 на 1 человека (до износа)

10. Добавить **Приложение № 6/1** «Специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, выдаваемые сверх норм»

Работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противозумные или вкладыши противозумные со сроком носки «до износа», при работе в условиях пылевого и иного воздушного загрязнения очки защитные со сроком носки «до износа» (но не более года).

Работникам учреждения, выполняющим наружные работы в зимний период, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (количество единиц или комплектов)
Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 2 года
Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском либо сапоги кожаные утепленные с защитным подноском либо валенки с резиновым низом полуботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года
Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющим вкладышами	3 пары на 1 год

11. В **пункте 5.3.1** коллективного договора слова «(за два года до пенсии)» заменить словами «(за пять лет до пенсии)».

12. В **пункте 7.5** коллективного договора исключить слова «(аттестации рабочих мест)».

13. В **пункте 9.1.8** коллективного договора исключить слово «(обследований)».

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
«Детский сад № 93»

_____ Н.И.Суровцева
«26» июля 2022

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от _26.07.2022
№ 77

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 93»
_____ Котеленец Н.А.

**Мероприятия по охране труда
в МДОУ «Детский сад № 93»**

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Мониторинг технического состояния зданий, сооружений, кровли, ограждений	ежеквартально	заведующий хозяйством
2.	Обучение сотрудников безопасным методам труда, соблюдением правил охраны труда	в течение года	заведующий хозяйством, комиссия по ОТ
3.	Проведение инструктажей по охране труда	в течение года	комиссия по ОТ
4.	Обеспечение сотрудников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты	в течение года	заведующий хозяйством
5.	Мониторинг условий труда на рабочих местах работников	в течение года	заведующий хозяйством, комиссия по ОТ
6.	Контроль за комплектацией и условиями хранения аптечек первой медицинской помощи	один раз в два месяца	заведующий хозяйством
7.	Проверка освещённости помещений, территории и технического состояния осветительной аппаратуры	ежемесячно	заведующий хозяйством
8.	Обучение работников оказанию первой медицинской помощи	в течение года	комиссия по ОТ

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
«Детский сад № 93»

_____ Н.И. Суровцева
«26» июля 2022 ____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 26.07.2022
№ 77

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 93»
_____ Котеленец Н.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

Профилактика ВИЧ/СПИД на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом.

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключающие вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на ВИЧ и лечения.

- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса работника. Снизить стигматизацию и дискриминации на рабочем месте.
- Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

5. Содержательный раздел программы

Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (заседание круглых столов, дискуссий, собраний, формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (соревнования, акции, дни здоровья и др.).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, тематический вечера, оформление стендов, анкетирование, консультирование, беседы и т.д.).
- Культурно-массовые мероприятия по организации досуга работников организации (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы и т.д.).

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	ответственные
1.	Привлечение медработников для организации профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ/СПИД каждый?»	ежегодно	Старший воспитатель
2.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»	ежегодно	Старший воспитатель
3.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	ежегодно декабрь	Старший воспитатель
4.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ и СПИД инфекциях	ежегодно	Старший воспитатель
5.	Участие в мероприятиях по здоровому образу жизни	ежегодно	Старший воспитатель
6.	Организация медицинского осмотра сотрудников	ежегодно	Заведующий

6. Прогнозируемые результаты, уход и поддержка

- отказ от вредных привычек и негативное отношение к ним;
- самореализация через досуговую деятельность;
- приобретение практических навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

В сфере труда ответом на угрозу ВИЧ/СПИДа должны стать солидарность, уход и поддержка. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью. Не должно быть никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья в организации.

АНКЕТА
«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа

- 1.1 телевидение
- 1.2 радио
- 1.3 в печатных СМИ
- 1.4 в интернете
- 1.5 нигде

2. Как передается ВИЧ-инфекция?

- 2.1 при кашле и чихании
- 2.2 при переливании крови
- 2.3 при укусе кровососущих насекомых
- 2.4 при внутривенном употреблении наркотиков
- 2.5 при рукопожатии, объятиях
- 2.6 при незащищенном половом контакте
- 2.7 при ласках, поцелуях
- 2.8 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами
- 2.9 при нанесении татуировок, выполнение пирсинга.
- 2.10 от ВИЧ- инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания.

3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?

- 3.1 гомосексуалисты
- 3.2 проститутки
- 3.3 медицинские работники
- 3.4 в/в наркоманы
- 3.5 доноры крови
- 3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения

4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?

- 4.1 да
- 4.2 нет

5. Каким образом Вы знакомитесь со своими сексуальными партнёрами?

- 5.1 допуская контакты с девушками лёгкого поведения
- 5.2 в компании друзей
- 5.3 ночных клубах
- 5.4 на сайтах знакомств
- 5.5 имею постоянного сексуального партнёра

6. Сколько половых партнёров у Вас было за последний год?

- 6.1 1-2

- 6.2 3-4
- 6.3 5 и более

7. Безопасный секс – это?

- 7.1 использование презерватива при каждом сексуальном контакте
- 7.2 применение контрацептивных таблеток
- 7.3 постоянной сексуальный партнёр

8. Ваш отношение к наркотикам:

- 8.1 никогда не пробовал
- 8.2 употреблял несколько раз
- 8.3 употребляю регулярно

9. Допускаете ли Вы для себя личную возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?

- 9.1 да
- 9.2 нет
- 9.3 не знаю

10. Хотите ли Вы получить дополнительную информацию по вопросам ВИЧ-инфекции?

- 10.1 да – полную и подробную
- 10.2 да – как не заразиться
- 10.3 нет – так как знаю достаточно

11. Считаете ли Вы необходимым периодически обследоваться ВИЧ?

- 11.1 да
- 11.2 нет

12. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете что он ВИЧ-инфицированный?

- 12.1 да
- 12.2 нет

13. Как, на Ваш взгляд, надо бороться с распространением ВИЧ-инфекции?

- 13.1 изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества
- 13.2 информировать широкие слои населения способами профилактики
- 13.3 другое _____

14. Ваш пол: Мужской/женский

15. Ваше образование:

- 15.1 среднее общее (9 классов)
- 15.2 полное среднее (11 классов)
- 15.3 среднее – профессиональное
- 15.4 высшее

16. Ваш возраст _____ лет

Благодарим за сотрудничество!

16. Включить в коллективный договор **раздел 12 «Работа с молодежью»** в следующем содержании:

12.1 Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

12.2. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для реализации творческого, научного, профессионального мастерства, стимулирования инновационной деятельности молодых сотрудников. Развивать наставничество молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет) с целью преемственности кадрового потенциала организации;
- проводить работу, направленную на развитие профессиональных и личностных качеств молодых работников;
- проводить среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства, выявляя лучших молодых специалистов;
- соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования

12.3. Организация обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

17. Включить в коллективный договор **раздел 13 «Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста»** в следующем содержании:

13.1. Работники предпенсионного возраста – граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

13.2. Работодатель создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан предпенсионного и пенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности;

13.3. Работодатель осуществляет мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работникам предпенсионного возраста.

13.4. Работодатель привлекает работников предпенсионного и пенсионного возраста, обладающих опытом работы и высокой квалификацией, с их согласия могут быть назначены наставниками молодых специалистов.

13.5. Работодатель (на основании письменного заявления) освобождает на два рабочих дня один раз в год с сохранением средней заработной платы работников, не достигших возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости для прохождения обязательной диспансеризации.



Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
13 (Тринадцать) листов

Должность: Заведующий

Подпись Н.А. Котеленец