

Принят Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 1

От « 31 » 08 2015г

Утверждаю  
заведующий ГБДОУ № 36  
Климова Е. А.

приказ № 55 от 04.09.15.



Согласовано: Председатель ППО  
Алешкова Г. Г. *Алешкова*  
Протокол № 1  
От « 31 » 08 2015 г.



Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
"12" октября 2015 г.  
рег. № 11304/15-КД

*Востриков*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №36**  
**КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА**  
**САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**  
**НА 2015-2018 ГОД**

Санкт-Петербург

2015 год

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель образовательного учреждения (далее по тексту Администрация) и представитель работников членов профсоюза - Первичная профсоюзная организация образовательного учреждения (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.4. Цель коллективного договора- закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимально социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Профсоюз является представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении, изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной организации, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечении роста качества труда, как основы развития коллектива, за проведение забастовки в нарушении установленного действующим законодательством порядка.

1.9 Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном порядке в уполномоченном органе.

## **II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **АДМИНИСТРАЦИЯ**

2.1. Соблюдает ТК РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При приеме на работу знакомит работника под личную подпись до заключения трудового договора со следующими документами:

- Должностными обязанностями;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами трудового распорядка;
- Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ;
- Положением о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам.

После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника

2.2.1. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передать работнику в день заключения

2.2.2. 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 трудовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре, необходимо, указать объем рабочей нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с

увольнением педагогических работников рабочую нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, рабочая нагрузка которых установлена в объеме меньше нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.3. 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 и 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 устраивается.

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

2.2.5. 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 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч.3 ст.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

2.3. Производит запись должностей в трудовые в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Министерства труда и социального развития № 69 от 10.10.03, Списком должностей и учреждений, утвержденных Постановлением Правительства РФ №678 от 08.08.13 и Квалификационным справочником, утвержденным Постановлением Минтруда РФ №761н от 26.08.10. Своевременно вносит запись о присвоении квалификации по итогам аттестации, награждениях и знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения.

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

## **ПРОФСОЮЗ**

2.5. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2,3,5 ст.81.ТК РФ.

2.6. Оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.7. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек, соблюдения работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## **III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

### **АДМИНИСТРАЦИЯ:**

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор (эффективный контракт) по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности штатов работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, обладают также:

- лица, предпенсионного возраста( за 2 года до пенсии)
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет
- награжденные государственными и 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.

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовки. Направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года(подпункт 2 пункта5 статьи 47 ФЗ от 29.12.12. №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст.196 и 197 ТК РФ)

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на курсы повышения с отрывом от производства.

3.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающими 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.

3.6. Содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.7. Создает условия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

3.8. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только на основании личного заявления.

3.9. Включает в состав аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности члена Профсоюза.

## **ПРОФСОЮЗ**

3.10. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическим работникам образовательного учреждения

3.11. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

3.12. Принимает участие в аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности.

## **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **АДМИНИСТРАЦИЯ**

4.1. Осуществляет оплату труда работникам ГБДОУ №36 в соответствии с Положением об оплате труда

4.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника. Знакомит работника под личную подпись о том, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам. ( Постановление Правительства №781 от 2002г.)

4.3. Своевременно организует работу комиссии по тарификации работников ГБДОУ в связи с изменением условий, требующих изменения труда и оплаты работников.

4.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со ст.136 ТК РФ не реже двух раз в месяц:

-заработная плата за первую половину месяца: 25 числа

-заработная плата за вторую половину месяца:10 числа

Обеспечивает извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Производит выплату отпускных в установленные дни выдачи заработной платы.

4.6. Производит расчет работника при увольнении в последний день работы и производит выплаты в установленные дни выдачи заработной платы.

4.7. В случае изменения системы оплаты труда в обязательном порядке, учитывает мотивированное мнение Профсоюза образовательного учреждения.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- 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

-при сокращении штатов

4.9. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью социальных выплат: в соответствии с действующим законодательством.

4.10. Производит доплату работникам образовательных учреждений при совмещении профессий или должностей, или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполненной работы.

4.11. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за 2 месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в соответствии со ст.№72 и 74 ТК РФ

4.12. Устанавливает надбавку к заработной плате в размере до 12% некоторым категориям работников, чья работа отклоняется от нормы. Оплата труда работников, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении к настоящему

коллективному договору 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. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам и другие надбавки и доплаты, в соответствии с локальными актами ГБДОУ.

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

4.15. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки от должностного оклада.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.17. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.



4.18. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.19. Оплачивает труд руководителя выборного профсоюзного органа образовательного учреждения в размере 5% заработной платы за счет средств фонда надбавок и доплат с учетом финансово-экономического положения работодателя ст.41 ТК РФ.

## **ПРОФСОЮЗ**

4.20. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий образовательного учреждения в качестве члена тарификационной комиссии.

4.21. В соответствии со статьями 1 и 370 ПС РФ осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарифных ставок
- своевременным изменением тарификации работников ГБДОУ
- своевременной выплатой заработной платы
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам
- правильностью распределения бюджетных средств для оплаты труда
- социальных выплат

4.22. Принимает участие в разработке и согласовывает положение о материальном стимулировании работников, положении о стимулирующих выплатах педагогам, при распределении коллективной премии, осуществляет контроль за правильностью применения положения распределении фонда экономии по заработной плате в качестве члена комиссии.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **АДМИНИСТРАЦИЯ:**

5.1. Устанавливает режим работы образовательного учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

5.2. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет, групповое помещение за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

5.3. Обеспечивает работников необходимым для работы инвентарем, в том числе учебно - наглядными пособиями.

5.4. Составляет график отпусков на следующий год с учетом мотивированного мнения Профсоюза за 2 недели до начала нового календарного года и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.5. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения, имеющими на это право в соответствии с законодательством РФ, соглашением о регулировании социально-трудовых и экономических отношений в сфере образования Красногвардейского района г. Санкт-Петербурга и ТО профсоюза.

5.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней( ст.128.ТК) работникам учреждения в следующих случаях:

-отцу при рождении ребенка

-регистрации брака сотрудника и детей сотрудников

-смерти близких родственников

5.7. По заявлению работника, заменять часть неиспользованного отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией. Разделение отпуска на части производить только в заявительном порядке по согласованию сторон, в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ)

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего года.

5.8. 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 ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

5.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные дни и не рабочие 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.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст.113 ТК РФ

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

5.12. По заявлению работника, дни отдыха, положенные ему вместо оплаты за сверхурочную работу, могут присоединяться к очередному отпуску.

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

5.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

-за работу с вредными условиями труда

-за ненормированный рабочий день

-за особый характер работы.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется ст. 119.ТК РФ и согласовывается с выборным органом профсоюзной организации.

Руководителю учреждения предусматривать и включать в смету расходов учреждения на соответствующий год ассигнования на оплату дополнительных отпусков.

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

5.16. При невозможности предоставления перерыва отдыха и питания в рабочее время, обеспечить работнику возможность для приема пищи и отдыха в рабочее время

5.17.Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки указанные работником в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте 14 лет без матери, отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства;

- для проводов детей на военную службу;

- тяжелого заболевания близкого родственника;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)-до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам- до 60 дней в году;

- педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года на основании ФЗ «Об образовании в РФ» п. 4, п.5, ст.47 и ст.335 ТК РФ, ст.128 ТК.

## **ПРОФСОЮЗ**

5.18. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников.

5.19. Организует оздоровительную кампанию для детей членов профсоюза

5.20. Организует летний отдых для членов профсоюза.

5.21. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам режима работы и отдыха работников.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **АДМИНИСТРАЦИЯ**

6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с законодательством РФ.

6.2. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работающих в образовательном учреждении. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

6.3. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда, проводит обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

6.4. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, не обходимых для работы.

6.5. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

6.6. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.

6.7. Возмещает работнику ущерб, причиненным ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Организовывает и проводит за счет средств образовательного учреждения плановые медицинские осмотры работников.

6.9. Оказывает содействие уполномоченному (ответственному) по охране труда в его деятельности.

6.10. Устанавливает доплату работникам за работу во вредных условиях и отклоняющихся от нормальных условий труда, по решению Комиссии по аттестации рабочих мест, в размере до 12% от фактически отработанного времени в данных условиях, с оплатой из фонда надбавок и доплат.

6.11. 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 (может являться приложением к коллективному договору).

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.12.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.12.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.12.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

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

6.12.7. 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.

6.12.8. Обеспечивать возможность проведения аттестации рабочих мест, согласно действующему законодательству.

6.12.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с

Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением к коллективному договору.

6.12.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.12.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.12.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.12.15. 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.

6.12.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.12.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.13. Работники обязуются:

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

6.13.2. 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.

6.13.3. 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.

6.13.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.13.5. Извещать немедленно 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).

6.13.6. 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.

## **ПРОФСОЮЗ**

6.14. Заключает от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

6.15. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.16. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.17. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с законодательством

## **VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.**

### **АДМИНИСТРАЦИЯ**

7.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных

7.2. Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования в образовательном учреждении.

7.3. Информировует о диспансеризации работников образовательного учреждения.

7.4. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении.

7.5. Оказывает материальную помощь согласно Положению о материальном стимулировании работников ГБДОУ.

## **ПРОФСОЮЗ**

7.5. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросах.

7.6. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерях, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионерах и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.7. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

7.8. Участвует в организации дополнительного медицинского страхования.

7.9. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета.

7.10. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. 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.

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

8.2.3. При формировании ежегодной сметы предусматривать расходы на проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий для сотрудников.



## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **АДМИНИСТРАЦИЯ**

9.1. Соблюдает права и гарантии членов Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзной организации в соответствии с требованиями ТК РФ и Закона РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

9.2. Администрация учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- составлении правил внутреннего распорядка;
- определение режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- разработке проектов документов, локальных актов, затрагивающих экономические и трудовые права работников.

9.3. Члены выборных профсоюзных органов, неосвобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы по основному месту работы для:

- участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, собраний;
- участия в работе их выборных органов;
- участия в мероприятиях, проводимых выборными органами профсоюзов;
- кратковременной профсоюзной учебы;
- выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения;
- участие в качестве члена комиссии по трудовым спорам (ст.374ТК ).

9.4. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств фонда доплат и надбавок учреждения в размере не ниже 5%от ставки заработной платы.

9.5. Увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы по определенным условиям, допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного органа ( ст.373,374, 376 ТК)

К таковым основаниям относятся увольнение:

- по сокращению численности или штата работников организации;
- из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.6. В целях создания условий для работы профсоюзного органа и реализации предоставленных ему прав работодатель обязан безвозмездно предоставить

выборному профсоюзному органу первичной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

9.7. Профсоюзы независимы в своей деятельности от работодателя, ему не подотчетны и неподконтрольны.

9.8. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

9.9. При принятии решения администрацией района о сокращении сетей образовательных учреждений района, которое может повлечь сокращение численности, или штата сотрудников в реорганизуемых учреждениях, и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии п.2 ст.81 ТК, руководитель учреждения обязан в письменной форме сообщить выборному профсоюзному органу данного учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности штата работников организации может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым считать увольнение 5 работников ГБДОУ в течение трех месяцев.

9.10. Руководитель учреждения не имеет права проводить агитационную работу по выходу работников из профсоюза.

9.11. Руководитель учреждения не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренным федеральным законом.

9.12. Руководитель учреждения не препятствует работникам, не являющимися членами профсоюза, уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем.

9.13. Руководитель учреждения предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.14. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов профсоюза на основании личных заявлений работников бесплатно.

9.15. При возникновении коллективного спора соблюдает требования ТК РФ.

9.16. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.17. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.18. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.19. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.20. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.21. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.22. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.23. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.24. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий членов профсоюза (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами членов профсоюза (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение рабочей нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении к настоящему коллективному договору.

9.25. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.26. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.27. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.28. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию

9.29. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях,

предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором

9.30. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

## **Х. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10.1. Срок действия договора три года, если стороны не уведомляют о расторжении настоящего договора за один месяц до его действия.

10.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

10.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс мажорных обстоятельств.

10.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.5. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, ответственность за его выполнения возлагается на правопреемников.

10.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.7. Решение о внесении изменений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

10.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

10.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

10.11. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

## **XI. К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ПРИЛАГАЮТСЯ:**

1. Положение об оплате труда ---- страниц
  2. Положение о материальном стимулировании ----- страниц
  3. Соглашение по охране труда----- страниц
  4. Положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам ГБДОУ----- страниц
- Итого:

## СОГЛАШЕНИЕ

### АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

#### ГБДОУ №36

#### КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА

#### ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2015 ГОД

Администрация ГБДОУ №36 Красногвардейского района в лице руководителя учреждения Климовой Е.А., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Алешковой Г. Г., действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация ГБДОУ №36 со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об Образовании», Трудовым кодексом и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем Управлением образования

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.



№ п/п	Мероприятия, предусмотренные соглашением	Сроки выполне- ния	Ответст- ный	Отметка о выпол
1.	Приведение здания, помещений, рабочих мест в соответствие с требованием охраны труда, изложенными в санитарных нормах и правилах, стандартах и других нормативных документах.	В течение года	Зав.ГБДОУ Климова Е ,А.	
2.	Своевременно обеспечивать сотрудников спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	По мере надобности	ЗАМ. по АХЧ Березницкая И. И	
3.	Обеспечить возможность прохождения сотрудниками медицинских, профилактических осмотров специалистами в соответствии с договорами	Один раз в год	Зав. ГБДОУ Климова Е.А.	
4.	Самостоятельное оформление полиса медицинского страхования вновь поступающими	По мере надобности	самостоятельно	

	сотрудниками			
5.	Пополнение аптек первой медицинской помощи необходимыми медикаментами	По мере надобности	Зам. По АХЧ Березницкая И.И.	
6.	Организация обучения сотрудников по охране труда	Один раз в 3 года	Зав. ГБДОУ Климова Е.А.	
7.	Организация проверки знаний по охране труда согласно требованиям нормативных документов.	1 раз в 3 года	Комиссия по проверке знаний	
8.	Частично возмещать из средств фонда экономии заработной платы стоимость медицинских осмотров вновь поступающим сотрудникам, принятым на работу по бессрочному договору, на основании заявления и представленных финансовых документов.	При наличии финансирования в течении года	Зав. ГБДОУ Климова Е.А.	
9.	Обеспечить сотрудникам возможность получения заработной платы по пластиковым картам 2 раза в месяц.	10 и 25 числа каждого месяца	Гл. бухгалтер Корикова Е.В.	
10.	Производить надбавки и доплаты за вредные условия труда и за специфику на конкретном рабочем месте, по итогам	Систематически	Зав. ГБДОУ Климова Е.А.	

	аттестации рабочих мест.			
11.	Необходимый ремонт оборудования и мебели на рабочих местах	По необходимости и	Зам.по АХЧ, Рабочий КОРЗ	
12.	Контроль за состоянием системы теплоснабжения	Ежедневно	Зам. По АХЧ Березницкая И.И.	
13.	Очистка дорожек, ступенек, подходов к детскому саду от снега и льда, а также очистка кровли от снега и сосулек.	По мере необходимости и	Зам. По АХЧ Березницкая И.И.	
14.	Контроль за состоянием работы по охране труда.	Постоянно	Ответственный по ОТ зам. по УВР	
15.	Косметический ремонт буфетной гр № 10	III кв.2015	Зам. По АХР Березницкая И.И.	
16.	Косметический ремонт в гр.№2 и в горшечной	III кв. 2015	Зав. ГБДОУ Климова Е.А.	
17.	Ремонт в группе и раздевалке Гр.№1	III кв. 2015	Зам. По АХЧ Березницкая И.И.	
18.	Косметический ремонт в гр.№5, №9	III кв.2015	Зам. По АХЧ Березницкая И.И.	
19.	Приобретение горшечниц	III кв.2015	Зам. По АХЧ	

	в группы № 2, 8, 9		Березницкая И.И.	
20.	Приобретение полотенечниц  В гр. № 3, 4, 5, 11.	I кв. 2015	Зам. По АХЧ  Березницкая И.И.	
21.	Замена линолеума в спортзале	I кв. 2015	Зам по АХЧ  Березницкая И. И.	
22.	Косметический ремонт туалета для сотрудников на первом этаже	III кв. 2015	Зам. По АХЧ  Березницкая И. И.	
23.	Установка экранов на батареи отопления в спортивном зале	I кв.2015	Зам. По АХР  Березницкая И.И.	
24.	Полная замена энергосберегающих ламп в музыкальном зале	I кв.2015	Зам. по АХР  Березницкая И.И.	
25.	Разработка проекта документации по видеонаблюдению	I кв.2015	Зам. По АХЧ  Березницкая И.И.	
26.	Ремонт крылечек на территории ГБДОУ	IV кв.2015	Зам. по АХЧ  Березницкая И.И.	
27.	Образивная очистка	IV кв.2015	Зам. По АХЧ	

	фасада здания и колон в соответствии с колерным бланком КГА		Березницкая И.И.	
28.	Замена деревянных дверных входных заполнений в прачечной, пищеблоке, гр № 2, 4,6, 9,10.	IV кв.2015	Зам. По АХЧ Березницкая И.И.	
29.	Обеспечение сотрудников канцелярией для документации	IV кв 2015	Зам по УВР Колотилина Н.М. Главбух Корикова Е.В.	

Заведующий ГБДОУ № 36

Председатель ПО ГБДОУ № 36

\_\_\_\_\_ Климова Е.А.

\_\_\_\_\_ Алешкова Г.Г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

