ПРИНЯТ
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
ГБДОУ детского сада № 45
Красносельского района СПб

Протокол № 6
от «29» мая 2018 г.

УТВЕРЖДЕН
Приказом ГБДОУ детского сада № 45
Красносельского района СПб

№ 66-ОД
от «01» июня 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 45 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА 2018 – 2020 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"13" июня 2018 г.
рег. № 13106/18-КД
Подпись

Санкт-Петербург
2018 год

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 45 компенсирующего вида Красносельского района Санкт-Петербурга, в лице заведующего Петровой Е.И. (далее – **Работодатель**), действующей на основании Устава, с одной стороны, **и трудовой коллектив** Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 45 компенсирующего вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – **Работники**), с другой стороны, **заключили настоящий коллективный договор**.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 45 компенсирующего вида Красносельского района Санкт-Петербурга *(далее – Образовательное учреждение).*

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Цель коллективного договора – определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Образовательного учреждения и установление дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

— работодатель в лице его представителя – руководитель Образовательного учреждения;

— работники Образовательного учреждения в дальнейшем – «трудовой коллектив».

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательного учреждения (в том числе – совместителей).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Администрация Образовательного учреждения обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения или расторжения трудового договора с руководителем Образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с общим собранием работников Образовательного учреждения:

— Правила внутреннего трудового распорядка;

— Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

— Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

— Положение о системе оплаты труда работников Образовательного учреждения;

— другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников Образовательного учреждения в управлении Образовательным учреждением (ст.53 ТК РФ):

— учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

— проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе Образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

— обсуждению с представительным органом работников планов социально-экономического развития Образовательного учреждения; участие в разработке и принятии коллективного договора;

— принятие локальных нормативных актов.

1.17. Администрация Образовательного учреждения признает представителя трудового коллектива в лице председателя Общего собрания трудового коллектива полномочным представителем коллектива работников Образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Образовательным учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст.52, 53, 384, 398 ТК РФ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст.57 ТК РФ.

2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как

правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы Образовательного учреждения и т.д.).

2.5. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст.73, 162 ТК РФ.

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам по дополнительному образованию устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.

2.8. При распределении учебной нагрузки по дополнительному образованию преимущественное право предоставляется работникам, для которых Образовательное учреждение является основным местом работы.

Объем учебной нагрузки, установленный по дополнительному образованию в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев:

— уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам;

— сокращения количества групп (обучающихся);

— временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

— простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (в связи с погодными условиями, карантином и др.);

В указанных в данном абзаце случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.9. Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст.77 ТК РФ.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Образовательном учреждении.

2.12. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в Образовательном учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст.86-90 ТК РФ).

3. ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость педагогическим работникам в повышении квалификации не реже одного раза в три года (подпункт 2 пункта

5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

3.1.2. Работодатель согласно ст. 196 ТК РФ определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебную командировку (ст.187 ТК РФ);

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

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и.т.д).

3.2.4. По результатам аттестации установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, согласно ст.82 ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

— одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

— родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
— молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения, согласно ст.91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них;

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала Образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю;

5.1.2. Для педагогических работников Образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка;

5.1.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.4. Педагогические работники работают в соответствии с расписанием непосредственно образовательной деятельности и режимами, графиками работы. Составление режимов, расписания непосредственно образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника на основе Учебного плана, реализуемой образовательной программы, с учетом требований СанПиН;

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника согласно ст.113 ТК РФ;

5.1.6. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ;

5.1.7. Привлечение работников Образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению руководителя Образовательного учреждения, с письменного согласия работника на условиях, оговоренных между работодателем и работником;

5.1.8. Время каникул (в т.ч. в летний период), не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники и другие работники привлекаются работодателем к организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала отпуска (каникул). График работы

в летний период (в т.ч. в каникулы) утверждается приказом руководителя Образовательного учреждения.

5.1.9. В летний период (в т.ч. в каникулярное время) педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, согласно ст. 334 ТК РФ.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемы отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст. 116-119 ТК РФ.

5.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время.

5.3.4. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом Образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Образовательного учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ; подпунктом 4 пункта статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 №3570).

5.3.5. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.3.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и утверждаются заведующим Образовательного учреждения.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Образовательного учреждения осуществляется на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24.04.2018 г.), Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями на 09.10.2017 г.), Методических

рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 12-ое и 27-ое числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

— оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с системой оплаты труда;

— выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством;

— выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников Образовательного учреждения;

6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

— при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

— при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

— при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

— при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решение о выдаче диплома.

6.6. При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% суммы неполученного заработка.

6.7.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

7. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Обеспечить право работников Образовательного учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст. 219 ТК РФ.

6.8.2. Провести в Образовательном учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения Совета Образовательного учреждения.

6.8.3. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников Образовательного учреждения.

6.8.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников Образовательного учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.8.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.8.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.

6.8.8. Обеспечить Образовательное учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

6.8.9. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных правовых актов, содержаших требования охраны труда работников,

6.8.10. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.

6.8.11. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.

6.8.12. Обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.8.13. Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.8.14. Организовать проведение за счет средств Образовательного учреждения медицинских осмотров работников.

6.8.15. Проводить расследования и учет несчастных случаев в Образовательном учреждении.

8.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.9. Работодатель предоставляет работникам следующие компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права:

6.9.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. часть первую ст. 146 и статью 147 ТК РФ);

6.9.2. Компенсационные выплаты при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (ст. 178 ТК РФ): выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

6.9.3. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни: (ст. 153 ТК РФ);
6.9.4. Компенсационные выплаты дополнительных мер социальной поддержки (в соответствии со статьей 46 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 г. № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»):
— единовременная выплата молодым специалистам государственного Образовательного учреждения;
— ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге;
— молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений;
— денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга - педагогическим работникам государственных образовательных учреждений и медицинским работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения.
6.10. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
6.11. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 113,259 ТК РФ) следующие категории работников:
— женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
— работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
— работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
— инвалидов.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

6.12. Для решения трудовых споров создается и привлекается комиссия по трудовым спорам в Образовательном учреждении и действующая в соответствии с законодательством. Состав комиссии выбирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя.

В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).
6.13. Коллективные споры по вопросам, возникающие в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл. 61 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.14. Стороны договорились о том, что:
6.14.1. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля

на общем собрании работников Образовательного учреждения в конце календарного года.

6.14.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

6.14.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

6.14.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

6.14.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

6.15. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

6.15.1. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

6.15.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников Образовательного учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение и дополнение. Об этом уведомляются все работники Образовательного учреждения.

6.15.3. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст.372 ТК РФ.

6.15.4. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

11. ПОДПИСИ СТОРОН:

Представитель работодателя	Представитель работников
Заведующий ГБДОУ детским садом № 45 Красносельского района СПб	Работник ГБДОУ детский сад № 45 Красносельского района СПб
_____ Е.И.Петрова	_____ Л.А. Шувалова
м.п. 29.05.2018	29.05.2018
Паспорт 4007 № 324623 Выдан ТП №39 отдела УФМС России по Санкт-Петербургу и Ленинградской обл. в Красносельском р-не, гор. Санкт-Петербурга 14.11.2007	**Паспорт** 4002 № 398249 Выдан 54 отделом милиции Красносельского района, гор. Санкт-Петербурга 20.06.2002

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью
Одиннадцать листа (ов)
Заведующий ГБДОУ детским садом №45
Е.И. Петрова