

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБДОУ ЦРР-детского сада №29
Красносельского района СПб

Протокол № 1 от 26.05.15 г.

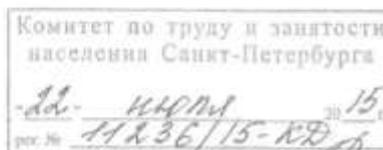
УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
ГБДОУ ЦРР-детским садом №29
Красносельского района СПб
И.А. Поташко И.А. Поташко



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКОГО САДА №29
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



И.А. Поташко

Введено в действие
« 22 » 07 2015г.
Приказ от « 26 » 05 2015г. № 13-ок

г. Санкт-Петербург
2015 год

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад №29 Красносельского района Санкт-Петербурга, в лице заведующей Поташко И.А., (далее - **Работодатель**), действующей на основании приказа Отдела образования администрации Красносельского района Санкт-Петербурга от 15.11.2004 №134-К, с одной стороны,

и трудовой коллектив государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада №29 Красносельского района Санкт-Петербурга, (далее - **работники**), с другой стороны, **заключили настоящий коллективный договор.**

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка - детском саду №29 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 29).

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.

3. Цель коллективного договора - определение взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБДОУ № 29 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.

4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя - руководитель образовательного учреждения;
- работники образовательного учреждения (далее трудовой коллектив).

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей).

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 разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Советом 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 об оплате труда работников государственного бюджетного дошкольного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 29 Красносельского района Санкт-Петербурга;
- Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного дошкольного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 29 Красносельского района Санкт-Петербурга;
- другие локальные нормативные акты.

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 локальных 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;
- обсуждение с представительным органом работников планов социально- экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- принятие локальных нормативных актов.

17. Администрация ГБДОУ № 29 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.

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБДОУ № 29 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

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

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 учреждения и т. д.).

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

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.

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

8. При распределении учебной нагрузки по дополнительному образованию преимущественное право предоставляется работникам, для которых 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, карантинном и др.);
- в указанных в данном абзаце случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

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

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

11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБДОУ № 29, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 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 2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- Работодатель согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения;

2. Работодатель обязуется:

- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- 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;

- 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.);

- 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.

1. Работодатель обязуется уведомлять в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала 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.

2. 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.

3. 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.

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, графиками сменности, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них;
- 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;
- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня — не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается предусмотренным трудовым договором в Правилах внутреннего трудового распорядка;
- 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 работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, и других трудовых прав;
- 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;
- 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;
- привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия согласно ст. 99 ТК РФ;
- привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению руководителя ГБДОУ № 29 с письменного согласия работника на условиях, оговоренных между работодателем и работником;
- Время каникул (в т.ч. в летний период), не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников 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 каникул. График работы в каникулы (в т.ч. в летний период) утверждается приказом заведующего образовательного учреждения;

- в каникулярное время (в т.ч. в летний период) педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;
- продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ;
- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.

2. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый 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;
- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ;
- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время;
- 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 5 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012г № 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);
- предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ;
- время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности работы, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и утверждаются работодателем.

6. Оплата и нормирование труда.

1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 1 ноября 2005 года N 1671 О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями)

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 7 апреля 2014 г. N 1414-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга"

во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (с изменениями и дополнениями Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. N 448-81).

2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в установленные дни (26 числа – за первую половину месяца и 12 числа – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
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 Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 29 Красносельского района Санкт-Петербурга.
 - выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением о материальном стимулировании работников образовательного учреждения.
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 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) решения о выдаче диплома.
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.
7. Работодатель обязуется:
 - возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ, в размере 100 % суммы неполученного заработка.
 - нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

7. Условия и охрана труда.

Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников 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;
- провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, Совета образовательного учреждения;
- обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников

учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда;

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте;
- обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;
- проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников;
- проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении.

8. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель предоставляет работникам следующие компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права:

- 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);
- 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);
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни: (ст. 153 ТК РФ);
- компенсационные выплаты дополнительных мер социальной поддержки (согласно главе 9 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013г №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 всех видов транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проезда (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге;

- молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимися педагогическими сотрудниками образовательного учреждения;
- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга для педагогических работников, для которых образовательное учреждение является основным местом работы.
- 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;
- 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 с соответствии с медицинским заключением;
 - инвалидов.

9. Разрешение трудовых споров

1. 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 заведующего. 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).
2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

10. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

1. Стороны договорились о том, что:
 - 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;
 - соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;
 - в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.
 - настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
 - переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.
2. 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), при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.
3. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников ГБДОУ № 29.

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 или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

4. 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 в соответствии со ст. 372 ТК.

5. Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющую равную юридическую силу.

Подписи сторон:

Представитель работников:
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
центра развития ребенка – детского сада № 29
Красносельского района Санкт-Петербурга
_____ Л.В.Машкова

Паспорт 40 00 583050
Выдан 54 отделом милиции
Красносельского района Санкт-Петербурга
28.01.2002

Представитель работодателя:
Заведующая
Государственным бюджетным дошкольным
образовательным учреждением центром
развития ребенка – детским садом № 29
Красносельского района Санкт-Петербурга
_____ И.А.Поташко

Паспорт 40 09 961632
Выдан ТП № 40 отдела УФМС России по
Санкт-Петербургу и Ленинградской области
в Красносельском районе
гор. Санкт-Петербурга
24.05.2010