

7

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Сокольского муниципального округа
"Детский сад общеразвивающего вида № 24 "Дюймовочка"
Полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом**

на 2023-2026годы

г. Сокол

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации: бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального округа "Детский сад общеразвивающего вида № 24 "Дюймовочка" (сокр. - БДОУ СМО «Детский сад № 24») (далее – образовательная организация) и определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников организации.

Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя образовательной организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Сокольского муниципального округа Вологодской области, в том числе являющихся членами первичных профсоюзных организаций, находящихся на профсоюзном обслуживании в Сокольской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Сокольского муниципального округа, определяющим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законе Вологодской области от 7 июня 2018 года №4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики, Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022-2024 годы, Отраслевым соглашением по

организациям сферы образования Сокольского муниципального округа на 2022-2024 годы и иных нормативных правовых актах федерального и регионального уровней.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

работники организаций, в лице их полномочного представителя первичной профсоюзной организации БДОУ СМО «Детский сад № 24» (далее - профсоюз) – Шарыгина Наталия Станиславовна;

работодатель – образовательной организации в лице его представителя, заведующего - Макаровой Марии Владимировны.

1.3. Стороны обращаются к руководителю и профсоюзу с предложением о вступлении в Профсоюз для выработки консолидированной позиции и защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

1.4. В образовательной организации действие настоящего коллективного договора распространяется на работников, не являющихся членами Профсоюза, по письменному заявлению работодателю, уполномочивших профсоюз организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.5. Профсоюз в соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации выступают полномочными представителями работников организации при разработке, заключении и изменении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.6. Регулирование социально-трудовых отношений в организации между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора.

Работодатель и профсоюз образовательной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Условия коллективного договора и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Нормативные правовые акты, улучшающие социально-

экономическое положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

1.10. Стороны доводят текст коллективного договора до сведения работодателя, профсоюза образовательной организации в течение семи дней со дня его подписания.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюза образовательной организации и коллектива образовательной организации.

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

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.13. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.14. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон.

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим

повышению качества образования в организации, результативности ее деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Содействовать заключению коллективного договора в образовательной организации; считать наличие коллективного договора с профсоюзом образовательной организации показателем эффективности социального партнерства.

2.1.3. Предусматривать участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях своих руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам.

2.1.4. Направлять в рамках компетенции информационные письма, в том числе подготовленные Сторонами совместно.

2.2. Работодатель образовательной организации:

2.2.1. Согласовывает с профсоюзом проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников в аналогичном порядке.

2.2.2. Предоставляет профсоюзу по его запросу информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей профсоюза в работе аттестационных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых образовательной организацией.

2.2.4. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюз, его первичная организация:

2.3.1. Всемерно содействуют реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе организации.

2.3.2. Вносит предложения в работу организации по совершенствованию трудового законодательства, по принятию законодательных и иных нормативно-правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, проводят экспертизу нормативных правовых актов в сфере экономики, социальной политики и охраны труда.

2.3.3. Осуществляет представительство и защиту трудовых, социально-

экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную консультационную помощь членам профсоюза.

2.3.4. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организации и ее работников, содействует в проведении специальной оценки условий труда работников организации.

2.4. В целях контроля за выполнением коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования:

2.4.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.2. Отчет о выполнении настоящего коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

2.4.3. Функции контроля за выполнением настоящего коллективного договора могут также осуществлять профсоюзные органы, работодатель, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

2.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.7. Стороны договорились:

2.7.1. Способствовать формированию в организации с участием выборного профсоюза системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.7.2. Учитывать при оценке эффективности деятельности организации:

- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

2.7.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности организации создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность

представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективного договора и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения организации;

в) создание и поддержка имиджа организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие сферы образования, социальную защиту работников организации, повышение социального статуса работников образования.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы местного самоуправления округа для решения следующих вопросов:

- повышения уровня оплаты труда работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание организации.

3.3. Организация в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 8 мая 2010 года №3-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, используют финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

3.4. Осуществлять анализ кадрового обеспечения организации педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования и профессиональных потребностей педагогических работников.

3.5. Добиваться в рамках реализации государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2021-2025 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 28 января 2019 года №74, постановления Правительства Вологодской области от 27 декабря 2019 года № 1318 «Об утверждении Межведомственного комплексного плана мероприятий по подготовке и закреплению педагогических кадров на территории области на период до 2024 года» решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки,

5

трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в организацию.

3.6. Содействовать профессиональному росту работников образовательной организации. Оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей образовательной организации для участия в областных конкурсах «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

3.7. Рекомендуется:

- проводить работу по созданию условий для закрепления в образовательной организации молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста;

- организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем организации наставничества, устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективным договором;

- предусмотреть выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, оздоровления работников.

3.8. Включить доплаты за наставничество и доплаты молодым специалистам в нормативные правовые акты образовательной организации.

4. Гарантии обеспечения занятости работников.

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной реорганизации, ликвидации образовательной организации, подведомственной Управлению образования, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Стороны согласились, что в период действия коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.2.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа организации и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.2.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, ее филиала, независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.2.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно работодателем и профсоюзом образовательной организации (далее – профсоюз).

4.2.4. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, получающим дополнительное профессиональное образование по направлению работодателя без отрыва от работы.

- иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, в том числе не освобожденные от основной работы председатели первичной организации Профсоюза.

4.2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюз письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением работодатель представляет профсоюзу проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в

размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в случае, если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;

3) в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения).

4.2.6. Не допускается расторжение трудового договора:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

- с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

- с работниками, в связи с сокращением численности или штата образовательной организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

- в случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и первичной профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.2.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата