



Департамент образования администрации города Нижнего Новгорода

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 394 «Парус»

ул. Героев Космоса, д. 47, г. Нижний Новгород, 603139, тел./факс (831) 226-58-31, 226-77-43

e-mail: ds394_nn@mail.52gov.ru

МАДОУ «Детский сад № 394»

Отчет о выполнении коллективного договора на 1 января 2023г.

Коллективный договор заключен в 2021 году между работодателем (в лице заведующего МАДОУ «Детский сад № 394» в лице заведующего Скобелевой Н.А.) и работниками (в лице председателя профкома МАДОУ «Детский сад № 394» Лебедевой Н.И.). Данный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Цели коллективного договора:

1. Определение взаимных обязательств работников и работодателя, касающихся защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ Детский сад № 394».
2. Установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

В ходе анализа выполнения Коллективного договора за 2021-2022 гг. установлено следующее:

1. По разделу 1. «Общие положения»:

- текст коллективного договора составлен без нарушения типовых регламентирующих документов. Коллективный договор подписан 04.06.2021г. и прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области. Коллективный договор содержит 12 разделов и 2 приложения. Оригинал имеется у заведующего МАДОУ и председателя ППО. Текст коллективного договора размещен в информационном уголке профсоюза МАДОУ и на сайте МАДОУ.

2. По разделу 2. «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора»:

- все работающие приняты на работу по трудовым договорам. На всех работников ведутся трудовые книжки, личные дела, с работниками заключены письменные трудовые договора и дополнительные соглашения, имеются подписи работников;

- при приеме на работу работники ознакомлены с основными документами под роспись: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, со всеми работниками проведены инструктажи;
- при увольнении производится своевременная выдача трудовых книжек, изменения условий трудового договора производится в соответствии с ТК РФ;
- за отчетный период к трудовым договорам работников были заключены дополнительные соглашения в связи с изменением должностных окладов, связанных с повышением уровня образования, квалификации, изменением постоянной учебной нагрузки.

Все пункты раздела выполняются в полном объеме.

3. По разделу 3. «Рабочее время и время отдыха»:

- в 2021-2022 гг. график отпусков согласован с профсоюзом;
- для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- очередной оплачиваемый отпуск определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- работникам МАДОУ «Детский сад № 394» предоставляется по коллективному договору дополнительные оплачиваемые дни отдыха при наличии фонда экономии оплаты труда.

За 2021 - 2022г. данной льготой воспользовались:

- родители младших школьников (первоклассников) – 4 человека;
- в случае свадьбы работника – 2 человека;
- на похороны близких родственников – 4 человека.

С целью соблюдения баланса работы и отдыха проводятся физкультурно-оздоровительные мероприятия: оздоровительные упражнения с целью стабилизации эмоционального состояния, снятия физического и психического напряжения (дыхательная гимнастика, йога). Тренинги с педагогом-психологом направлены на создание эффективных условий для социально-личностного развития, регуляции эмоционального состояния, поддержания чувства психологического равновесия взрослых.

Качество деятельности учреждения по оздоровлению работников подчеркивается аналитическими данными 2021-2022гг.: снижением заболеваемости работников (с 8% до 5%), обеспечением благоприятного психологического климата в коллективе.

По данному разделу замечаний нет, все пункты выполняются.

4. по разделу 4. «Оплата и нормирование труда»:

- заработная плата выплачивается вовремя;
- определены даты выдачи аванса и заработной платы работникам 21-го и 6-го числа каждого месяца;

- при выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок;
- оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области (Постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области»), администрации города Нижнего Новгорода (Постановление администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 г. № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» с изменениями и дополнениями), Положением об оплате труда работников города Нижнего Новгорода, Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – «Детский сад № 394 «Парус»);
- на основании Положения об оплате труда работников, Положения о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников стимулирующих выплатах все выплаты выплачиваются;
- компенсационные выплаты за работу во вредных условиях (по результатам СОУТ) в отчетном периоде производились в полной мере.

5. по разделу 5. «Социальные гарантии и меры социальной поддержки»:

Социальная работа строится на основе социального партнерства руководства с профсоюзной организацией по следующим направлениям:

- обеспечение прав, социально –экономических гарантий и условий труда;
- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- выстраивание отношений социального характера с организациями, осуществляющими социальную политику;
- при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам заведующий согласовывает его с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- осуществляются мероприятия по организации отдыха детей работников учреждения и членов их семей;
- всем детям члена Профсоюза были вручены подарки к Новому году.
- за отчетный период материальную помощь Профсоюза, по ходатайству комитета первичной профсоюзной организации МАДОУ получили: в связи с юбилеем, со смертью близкого родственника, после болезни (оздоровление);
- соблюдены права и гарантии педагогических работников.

6. по разделу 6. «Охрана труда и здоровья»:

В МАДОУ существует система контроля по состоянию помещений и противопожарной безопасности. Результаты проверки заносятся в журнал контроля, а по результатам издается приказ и составляется план мероприятий. В учреждении есть Уполномоченный по Охране труда, избранный на профсоюзном собрании. Председатель ПО совместно с уполномоченным информируют работников по их правам и обязанностям в области охраны труда, посредством созданных тематических уголков, систематически проводились рейды по соблюдению норм охраны труда, техники безопасности и противопожарного режима.

Производится работа по улучшению условий и соблюдения требований охраны труда, как сотрудников, так и воспитанников.

Проведено обучение и последующая аттестация по охране труда 3 человека. Билеты и протокол экзамена хранятся у председателя профсоюза. Билеты согласованы первичной профсоюзной организацией учреждения. Есть журналы вводного инструктажа на рабочих местах для работников, первичного, повторного на рабочем месте, целевого, внепланового. Финансирование мероприятий по ОТ и ТБ осуществляется согласно плана финансово хозяйственной деятельности в соответствии с соглашением по ОТ.

Все работники учреждения в установленном порядке проходят периодический медицинский осмотр; первичный (при устройстве на работу) и повторный (2 раза в год) инструктажи по охране труда. Один раз в год осуществляется обучение по охране труда всех категорий работников в соответствии с разработанной в Учреждении программой, проводится проверка их знаний требований охраны труда, с фиксацией в протоколах заседания комиссии и удостоверениях работников. В 2022 учебном году программа обучения была дополнена методическими и наглядными материалами в соответствии с новым законодательством по ОТ. Были разработаны новые инструкции по ОТ в связи с изменением нормативно-правовых актов по ОТ.

В Учреждении работает комиссия по охране труда, созданная на паритетной основе в равных количествах от администрации и трудового коллектива. Её деятельность в 2021-2022 гг. была направлена на проектирование рациональных предложений по решению проблем охраны труда в Учреждении, контроль за выполнением мероприятий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, информирование работников о состоянии условий и охраны труда в Учреждении, а также оформление личных карточек учета выдачи СИЗ.

В учреждении 100% прошла специальная оценка условий труда.

Эффективное решение вопросов охраны труда обеспечивает отсутствие случаев травматизма, нарушений законодательства при проверке требований охраны труда органами надзора и контроля.

7. по разделу 7. «Поддержка молодых педагогов»:

В МАДОУ организуются следующие формы работы по поддержке молодых педагогов:

- повышение мотивацию к педагогической деятельности;
- создание необходимые условия труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и программным обеспечением;
- организация методическое сопровождение деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8. по разделу 8. «Дополнительное профессиональное образование работников»:

- обучение работников проводилось в соответствии с утвержденным графиком;

Педагогические работники повышают квалификацию не реже 1 раза в 3 года.

9. по разделу 9. «Социальное партнерство»:

В целях развития социального партнёрства стороны:

- проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- организуют взаимодействие с выборным органом ППО посредством: учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ; учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ; согласования выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10. по разделу 10. «Гарантии профсоюзной деятельности»:

Работодателем созданы все условия для деятельности первичной профсоюзной организации:

- бесплатно предоставлены необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы ППО и для проведения собраний работников, оргтехника и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет;
- обеспечивалось ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;
- установлена доплата через стимулирующий фонд работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации;
- своевременно рассматривались обращения, заявления, требования и предложения профсоюзного комитета, предоставлялась информация, сведения и разъяснения по вопросу условий труда, заработной платы, социальных гарантий;
- члены выборного органа профсоюза включали своих представителей в состав Управляющего совета, различных комиссий и других коллегиальных органов учреждения;
- изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, происходило в установленном законом порядке по предварительному согласию профкома;
- ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении работников в связи с их членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью не зафиксировано.

11. по разделу 11. «Контроль за выполнением коллективного договора»:

В нашем МАДОУ ни одно решение заведующего не принимается без обсуждения с профсоюзом, Профсоюз и руководитель взаимосвязаны. Эта взаимная работа очень положительно сказывается в сплоченности коллектива.

12. по разделу 12. «заключительные положения»:

Контроль за выполнением коллективного договора осуществлялся комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно;

- ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматривались один раз в году, в сентябре;
- в течение срока действия коллективного договора стороны принимали все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений;
- переговоры по заключению нового коллективного договора были начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора;
- настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по июнь 2024г.

Все пункты раздела выполнялись в полном объеме и в срок.