

АКТ

проверки выполнения Коллективного договора за 2025 год

Комиссия по ведению коллективных переговоров в составе:

председателя: Мулярт Л.В., заведующий,
сопредседателя: Подлуская Е.В., председатель ППО,
секретаря: Андрюхина Н.И., делопроизводитель,
членов комиссии: Шульга О.Н., уполномоченный по охране труда,
Метёлкина И.С., старший воспитатель,
Бабаева М.А., педагог-психолог

подвела итоги выполнения Коллективного договора МАДОУ ДС КВ «Солнышко» на 2025-2028 годы за отчетный период 2025 год. В результате проверки установлено, что все пункты коллективного договора выполнены.

Раздел 1. Общие положение

Коллективный договор был заключен 03.02.2025 между работодателем в лице его представителя – заведующего Мулярт Людмилы Владимировны и работниками Учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация, в лице председателя первичной профсоюзной организации – Подлусской Елены Владимировны.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики стратегического планирования, инвестиций и труда администрации Дятьковского района, регистрационный номер 18 от 03.03.2025, срок действия 3 года (2025-2028), состоит из 13 разделов и 5 приложений.

Работники МАДОУ ДС КВ «Солнышко» ознакомлены с текстом Коллективного договора, вновь принимаемые знакомятся при оформлении на работу. Текст Коллективного договора размещен на официальном сайте Учреждения.

Раздел 2. Развитие социального партнерства

В Учреждении активно развивается социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителем которых является первичная профсоюзная организация) и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Для реализации принципов социального партнерства профсоюзный комитет эффективно работает во всех совместных комиссиях Учреждения.

Совместная работа администрации и ППО особо ярко проявляется в Коллективном договоре – основой социального партнерства, одном из основных правоустанавливающих локальных актов Учреждения.

Раздел 3. Трудовые отношения

Все локальные нормативные акты Учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном трудовым законодательством.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Заключенные договоры регистрируются в книге регистрации трудовых договоров. Должностные обязанности работников определяются в должностной инструкции. Должностные инструкции утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

При приеме на работу работодатель знакомит работника с основными документами: Уставом, Коллективным договором, Правила внутреннего трудового распорядка работников, Должностной инструкцией. Все работники ознакомлены с вышеуказанными ЛНА под роспись.

Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем и является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора. Уведомление работников о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, осуществляется в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

При увольнении производится своевременная выдача трудовых книжек.

Раздел 4. Особенности регулирования трудовых отношений дистанционных работников

В 2025 году в Учреждении не было дистанционных работников. В связи с этим, раздел коллективного договора, касающийся регулирования трудовых отношений дистанционных работников, не применялся. Все работники детского сада выполняли свои обязанности на территории Учреждения, в соответствии с установленными правилами и нормами трудового законодательства.

Раздел 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Прекращение трудового договора с работником производилось согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации, только по основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами. Все увольнения выполнены работодателем без нарушений, исключительно по инициативе работников.

За отчетный период сокращение рабочих мест не производилось.

Раздел 6. Содействие занятости, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

В 2025 году в Учреждении были предприняты следующие меры по содействию занятости, профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров:

1. Содействие занятости:

- все сотрудники были обеспечены рабочими местами в соответствии с их квалификацией и опытом;
- проводилась работа по привлечению новых кадров, в том числе молодых специалистов.

2. Профессиональная подготовка и переподготовка:

- организованы курсы повышения квалификации для педагогов;
- проведены семинары и тренинги по актуальным вопросам дошкольного образования.

3. Повышение квалификации:

- сотрудники проходили обучение на курсах повышения квалификации, организованных в рамках программы профессионального развития;
- регулярно проводились внутренние обучающие мероприятия, направленные на обмен опытом и лучшими практиками среди сотрудников.

4. Закрепление профессиональных кадров:

- введены дополнительные меры по мотивации и поддержке сотрудников, включая предоставление возможности карьерного роста и участия в профессиональных конкурсах;
- организованы мероприятия по укреплению командного духа и сплоченности коллектива, что способствовало созданию благоприятной рабочей атмосферы и повышению лояльности сотрудников.

В целом, в 2025 году были успешно реализованы мероприятия, направленные на повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров, что способствовало улучшению качества образовательного процесса в дошкольном учреждении.

Раздел 7. Рабочее время и время отдыха

В 2025 году в Учреждении были предприняты следующие меры по регулированию рабочего времени и времени отдыха:

- 1. Режим рабочего времени:**
 - в Учреждении соблюдался установленный режим рабочего времени, соответствующий трудовому законодательству и локальным нормативным актам.
- 2. Время отдыха:**
 - сотрудники имели право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством.
- 3. Отпуска:**
 - график отпусков был составлен с учетом пожеланий сотрудников и утвержден в установленные сроки;
 - отпуска предоставлялись своевременно и в полном объеме;
 - допускалось разделение отпуска на части по согласованию с руководством.
- 4. Привлечение к работе в нерабочие праздничные дни:**
 - привлечение сотрудников к работе в нерабочие праздничные дни осуществлялось только с их согласия и в соответствии с трудовым законодательством;
 - за работу в праздничные дни сотрудникам предоставлялись дополнительные дни отдыха.
- 5. Длительный педагогический отпуск:**
 - в 2025 году никто из сотрудников не воспользовался длительным педагогическим отпуском.
- 6. Время перерыва и отдыха для питания:**
 - сотрудникам предоставлялось время для отдыха и питания в соответствии с трудовым законодательством.
- 7. Санаторно-курортное лечение:**
 - один сотрудник воспользовался путевкой на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, и ему был предоставлен соответствующий отпуск.

В целом, в 2025 году были успешно реализованы мероприятия, направленные на обеспечение соблюдения прав сотрудников на рабочее время и время отдыха, что способствовало созданию благоприятных условий труда и повышению удовлетворенности сотрудников.

Раздел 8. Оплата труда и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников, других локальных нормативных актов Учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Заработная плата работникам Учреждения выплачивается своевременно и в полном объеме, в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Введена система премирования за высокие результаты работы и инициативу.

Педагогическим работникам производилась доплата за специфику работы в размере 5000 руб.

Зарплата за отпуск выплачивалась в срок: не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В Учреждении соблюдались нормы труда, установленные трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Регулярно проводится оценка нагрузки сотрудников и корректировка норм труда при необходимости.

Определены даты выдачи заработной платы: 13 и 28 числа каждого месяца. Сроки соблюдены, задержек выплаты не было. Выдаются уведомительные документы по произведенным начислениям з\п ежемесячно.

Сотрудникам предоставлялись все предусмотренные законодательством гарантийные и компенсационные выплаты, включая оплату больничных листов, отпускных.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивался в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

Раздел 9. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В учреждении организована система материальной помощи для сотрудников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Представляются льготы и компенсации для сотрудников, имеющих детей. Введена система поощрений для сотрудников, проявивших инициативу и высокие

результаты в работе, включая стимулирующие выплаты, премии, награждение государственными письмами и почетными грамотами. Производилась доплата до минимального размера оплаты труда младшему обслуживающему персоналу и другим категориям низкооплачиваемых работников Учреждения.

Все сотрудники были застрахованы в системе обязательного социального страхования, включая медицинское и пенсионное страхование.

За счет средств профсоюзного бюджета в 2025 году была оказана материальная помощь и премирование в связи с юбилеем. Работникам, членам ППО, вручены новогодние подарки. Обеспечивалась частичная денежная компенсация стоимости путевок в оздоровительные учреждения. Работникам оказывалась материальная помощь на лечение.

Раздел 10. Условия, охрана труда и здоровье

Одной из обязанностей работодателя является обеспечение работников безопасными условиями труда. Для реализации права работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ежегодно заключается Соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

Члены первичной профсоюзной организации Учреждения являются представителями комиссии по охране труда.

В Учреждении с работниками проводятся инструктажи по охране труда, по пожарной безопасности, по электробезопасности неэлектротехнического персонала. Оформлены уголки охраны труда для информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в Учреждении. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда производилось в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

В течение 2025 года нарушений и неисполнений обязательств со стороны работодателя, работников, профсоюзного комитета не выявлено, несчастных случаев на производстве не зарегистрировано.

Обеспечивалось проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, психиатрическое освидетельствование вновь принимаемых работников.

28 апреля 2025 г. проводился Всемирный день охраны труда. Тема этого года – «Революционные подходы к безопасности и гигиене труда: роль искусственного интеллекта (ИИ) и цифровизации на рабочих местах». Также была проведена Первомайская акция профсоюзов под девизом «Доблестный труд – гарантия Победы!», а 7 октября 2025 года проводился Всемирный День действий за достойный труд под девизом «За достойный труд наставников!»

Педагоги нашего детского сада приняли активное участие в районном общежанровом конкурсе работников образования «Созвездие талантов», посвящённом Году защитника Отечества.

Раздел 11. Реализация молодежной политики

Для повышения кадрового потенциала, в Учреждении организовано наставничество. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в приобретении ими необходимых профессиональных навыков опыта работы, соблюдении трудовой дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда. В Учреждении было разработано и введено в действие «Положение о системе наставничества».

Работодатель информирует молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в ППО. В Учреждении созданы условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

Раздел 12. Гарантии профсоюзной деятельности

Гарантии профсоюзной деятельности выполняются без нарушений. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Учреждение предоставляло профсоюзной организации необходимые ресурсы для проведения мероприятий и осуществления своей деятельности.

В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации работодатель производит оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размерах, определенных порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Деятельность профсоюзного комитета направлена на защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза на основе развития социального партнерства, контроля за соблюдением коллективного договора, через систему отраслевых, региональных, территориальных соглашений. Профсоюзный комитет информировал членов первичной профсоюзной организации Учреждения о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, размещая информацию на профсоюзных стендах, на профсоюзной странице на сайте Учреждения, а также отчитываясь на ежегодных профсоюзных собраниях.

Ежемесячно на основании личных заявлений работников на профсоюзный счет перечислялись членские профсоюзные взносы. Профсоюз Учреждения активно вовлекал работников в культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия, направленные на укрепление здоровья.

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Комиссия по ведению коллективных переговоров ежегодно осуществляет проверку выполнения положений Коллективного договора.

Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

Заведующий МАДОУ ДС КВ «Солнышко»

Мулярт Л.В.



2026 г.

Председатель ППО МАДОУ ДС КВ «Солнышко»

Подлусская Е.В.

Делопроизводитель

Андрюхина Н.И.

Уполномоченный по охране труда

Шульга О.Н.

Старший воспитатель

Метёлкина И.С.

Педагог-психолог

Бабаева М.А.