



Муниципальное образование  
«Березовский район»

Муниципальное автономное дошкольное  
образовательное учреждение детский сад  
«Олененок» (МАДОУ ДС «Олененок»)

Сосьвинский, пер., дом 1, с. Саранпауль,  
Березовского района, Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры, 628148, ОКПО  
55445611, ОГРН 1028601580721,  
ИНН/КПП 8613004834/861301001;  
Телефон: (34674)45885, 45886,  
E-mail: [mdouolenenok@mail.ru](mailto:mdouolenenok@mail.ru)  
<https://ds-olenenok.nubex.ru/>

Председателю местной  
организации по Березовскому  
району Профессионального  
союза работников народного  
образования и науки Российской  
Федерации  
Т.Н. Брус

Исх.№ 21, от «27» января 2022 года

**Уважаемая Татьяна Николаевна!**

Администрация муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад «Олененок» предоставляет  
информацию об итогах коллективно-договорной кампании в 2021 году  
(Приложение 1, 2)

С уважением,

заведующий

МАДОУ ДС «Оленёнок»



Вероника Чекмазова

**ОТЧЁТ****об итогах коллективно-договорной кампании в организации  
за 2021 год***(по состоянию на 31 декабря 2021 года)***Первичная профсоюзная организация МАДОУ ДС «Олененок»  
(название первичной профсоюзной организации)***(принадлежность к профсоюзу)*

	№ строки	Поле для заполнения
1. Форма собственности организации:		
• государственная/муниципальная	101	14
• негосударственная	102	X
2. Организация относится к субъектам малого предпринимательства	201	X
3. Численность работников в организации	301	76
4. Численность членов профсоюза в организации	401	40
5. Распространяется ли на организацию действие отраслевого соглашения		
• заключенного на федеральном уровне	501	X
• заключенного на региональном уровне	502	X
• заключенного на территориальном уровне	503	V
6. Распространяется ли на организацию действие соглашения:		
• регионального трёхстороннего	601	X
• территориального трёхстороннего	602	X
• регионального о минимальной заработной плате	603	V
7. Наличие иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений	701	X
8 <sup>1</sup> . Наличие коллективного договора	801	V
• коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду	802	X
9 <sup>2</sup> . Год заключения и срок действия коллективного договора		
• год заключения действующего договора (в формате ГГГГ)	901	2018
• срок действия договора (длительность в годах)	902	3 года
• в отчётном году продлён срок действия	903	нет

<sup>1</sup> При заключении первичной профсоюзной организацией нескольких коллективных договоров информация по пунктам 8-12 представляется по каждому коллективному договору.

<sup>2</sup> Поля пунктов 9-12 заполняются при наличии в организации коллективного договора.

договора, заключённого ранее		
10 <sup>3</sup> . Представители работников при проведении коллективных переговоров по заключению организацией коллективного договора		
• первичная профсоюзная организация	1001	V
• единый представительный орган	1002	X
• иные представители работников	1003	X
11. Наличие неурегулированных разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров и оформленных в виде протокола разногласий	1101	X
11.1. Вопросы, внесённые в протокол разногласий (заполняется в случае наличия протокола разногласий).		
_____		
_____		
_____		
_____		
_____		
_____		
12. Наличие в коллективном договоре положений, устанавливающих		
• минимальную заработную плату в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	1201	V
• порядок индексации заработной платы в организации	1202	V
13. Причина отсутствия коллективного договора (заполняется в случае отсутствия в организации коллективного договора).		
_____		
_____		
_____		
_____		
_____		
_____		
_____		

По поручению Профсоюза

председатель  
должность

Османова Н.Н.  
ФИО

Османова Н.Н.  
подпись

«17» января 2022 года  
(дата заполнения)

<sup>3</sup> Поля пунктов 10, 11, 11.1 заполняются, если договор заключён в отчётном году



**Информация об итогах коллективно-договорной кампании в 2021  
году в Муниципальном автономном дошкольном образовательном  
учреждении детский сад «Олененок»**

В Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Олененок» село Саранпауль, Березовский район заключен коллективный договор, который является основным нормативным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на период с 2018 по 2021 годы.

В 2021 году коллективом учреждения была активизирована работа по разработке и составлению коллективного соглашения между работодателем и работниками на период с 2022 по 2025 годы, в рамках данной работы было проведено три общих собрания трудового коллектива. Сотрудники разделились на рабочие группы по разработке данного документа, документ прошел этапы разработки и согласования, окончательный прием разработанного коллективного договора запланирован на второе февраля 2022 года в рамках очного заседания общего собрания трудового коллектива.

В рамках действующего коллективного договора на период с 2018 по 2021 годы сторонами принимались меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, проводилась защита социальных, профессиональных и других законных интересов Работников. Соблюдались условия коллективного договора, касающегося продолжительности рабочего времени и отдыха, охраны труда, обязательств в области социальных льгот и гарантий. Соблюдались правила внутреннего трудового распорядка. Стороны предоставляли друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые

права и интересы Работников учреждения, проводились взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

Реализуемый (действующий) коллективный договор соблюдает все нормы и правила в соответствии с законодательством Российской Федерации в области труда, охраны труда и социальной поддержки, а именно:

обязательства в области экономической политики;

*Обязательства в области оплаты труда.*

Штатное расписание учреждения по унифицированной форме утверждается заведующим учреждения предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения, рассматривается на общих собраниях трудового коллектива и совещании при заведующем учреждением. Работодатель своевременно оплачивает труд Работников на основе «Положения об оплате труда» в полном объеме в установленные сроки с обязательным предоставлением Работникам письменной информации о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период (расчетный лист). Оплата труда Работников производится на основании нормативных правовых актов Российской Федерации и Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, локальных актов учреждения, в том числе постоянно индексируется.

Работодатель постоянно занимается поощрением Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в виде объявления благодарности, награждает почетной грамотой, регулярно наградной комиссией учреждения проводятся ходатайства о награждении ведомственными и окружными наградами, званиями.

*Обязательства в области содействия занятости.*

Работодателем разработана и введена в действие система резерва кадров учреждения, подразумевающая под собой преемственность и возможность роста сотрудников, а также направление наставничества. Сегодня в рамках данной работы в учреждении трудоустроены более десяти человек за 2021 год.

письменной форме сообщает об этом представительному органу Работников учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу Работников информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, ликвидации учреждения Работодатель уведомляет Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников учреждения.

При сокращении численности или штага Работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификацией предпочтение в оставлении на работе отдается категориям, предусмотренным статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:



- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения 15 лет муниципального стажа).

- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет.
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях.
- работники, не имеющие других доходов.
- беременные женщины.
- женщины имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

При сокращении численности или штата не допускается увольнения двух работников из одной семьи одновременно. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель предоставляет Работнику другую имеющуюся вакантную должность в учреждении.

Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, обратившихся в месячный срок после увольнения в орган службы занятости населения и его нетрудоустройство, сохраняется средний месячный заработок в течении четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения.

Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

В целях привлечения в учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);
- способствовать карьерному росту молодых специалистов;
- реализовывать институт наставничества в учреждении;
- обеспечивать повышение должностных окладов (окладов) и единовременной выплаты молодым специалистам, в соответствии с

положением «Об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения».

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 (трех) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Работодатель предоставляет возможность обучающимся образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования прохождения производственной практики, а выпускникам данных организаций - стажировки.

Работодатель обеспечивает приоритетное предоставление рабочих мест выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, постоянно проживающим на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и гарантируют начальную заработную плату на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Работодатель создает специальные рабочие места для инвалидов согласно действующему законодательству. Работодатель ежемесячно предоставляет органам службы занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры информацию о потребности в кадрах, требования к квалификации рабочих и специалистов, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

*Обязательства в области защиты социальных прав работников и обеспечения их социальными гарантиями.*

Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа учреждения не позднее, чем за



две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работника извещают под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Олененок», продолжительностью 28 календарных дней (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 24 календарных дня для Белоярского и Березовского районов (Постановление Правительства Российской Федерации от 03.03.2012 г. № 170 «Об отнесении Березовского и Белоярского районов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры к районам Крайнего Севера», ст. 321 Трудового кодекса российской Федерации). В 2013 году Дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение № 2);

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 п.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам. Работодатель в течение года предоставляет по согласованию сторон отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также пунктом 7.5 в том числе:

1 календарный день в году:

- работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идёт в школу (1 сентября) и (или) «Последний звонок» в связи с окончанием школы (9, 11, классов);

до 3 календарных дней в году:

- в связи со свадьбой родственника (дети, родители, брат или сестра)

до 5 календарных дней в году:

- в связи с регистрацией брака работника;

- при рождении ребенка в семье (отцу);

до 9 календарных дней в году:

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети).

до 14 календарных дней в году:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);

-имеющим двух и более детей младше 14 лет;

-имеющим ребенка-инвалида младше 18 лет.

- одинокой матери, воспитывающей ребенка младше 14 лет;
  - отцу, воспитывающему ребенка младше 14 лет без матери.
- до 60 календарных дней в году:
- работающим инвалидам.

По другим семейным обстоятельствам и уважительным причинам продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работодателем и работником (ст. 128 ТК РФ).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

Право на оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляются в соответствии с утвержденным графиком, составленным с учетом равномерного распределения предоставления отпусков по месяцам в течение всего календарного года.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ч. 5 ст. 322 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время следующим категориям работников:



- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю), имеющему 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет;

- одиноким родителям, женам военнослужащих срочной службы, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

- инвалидам II-III групп;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством:

- работникам в возрасте до 18 лет (ст.122,267 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.122, 260 ТК РФ );

- работникам, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);

- мужьям в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации (ст.123 ТК РФ);

- работникам, которые были отозваны или отпуску в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ );

- лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску (ст.177 ТК РФ);

- лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ);

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 г. №1244-1 "О

социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"; супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (Статья 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (Статья 11 Закона РФ от 09.06.1993 г. № 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов");

- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время ((п.3 (б) Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 №235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей», ред. от 13.01.1989 №27);

- ветеранам, инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, ветеранам и инвалидам боевых действий.

#### *Обязательства в области охраны труда.*

Обязанности за обеспечение безопасных и здоровых условий труда каждого Работника возлагаются на Работодателя. В состав постоянно действующих комиссий, связанных с вопросами охраны труда и техники безопасности в учреждении обязательно включаются уполномоченные от представительного органа Работников, ответственные за охрану труда и прошедшие обязательное обучение. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

-исключается труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;

условия и охрану труда женщин, в том числе:

- запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- не устанавливается испытание при приеме на работу для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- допускается с письменного согласия привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы;
- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок;
- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ);
- запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной



работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации;

- устанавливается коллективным договором или трудовым договором 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же режиме, что и при полной рабочей неделе.

*Обязательства в области гарантий профсоюзной деятельности и повышения статуса профсоюзов.*

В детском саду работает система гарантии деятельности представительного органа (Первичной профсоюзной организации) работников. Представитель Работников своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

Работодатель содействует деятельности представителя органа, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации, а также в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников. Для осуществления уставной деятельности представительного органа работников Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Представительный орган вносит Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Представитель работников в обязательном порядке включается в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по охране труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

В ходе коллективных переговоров между сотрудниками и работодателем рассматривается ряд важных вопросов, на каждом собрании трудового коллектива в обязательном порядке присутствует представительный орган, мнение которого преимущественно. В рамках переговоров рассматривается ряд вопросов, а именно:

основные разногласия в ходе коллективных переговоров по вопросу содержания коллективных договоров, если таковы имеются;

осуществляемая экспертиза и практика уведомительной регистрации заключаемых коллективных договоров;

практика продления срока действия коллективного договора;

практика внесения изменений в действующий коллективный договор.

Коллективные переговоры на иных уровнях не проводились.

В рамках взаимодействия Первичной профсоюзной организацией и руководством МАДОУ ДС «Олененок» за 2021 год не было выявлено несогласованных решений и мнений, не было зафиксировано не одного случая разногласий, политика отношений, в данном направлении, работоспособна и позволяет ставить амбициозные планы для совместной реализации.