

Отчет

о выполнении коллективного договора МБОУ Гимназия № 21

Раздел 1

Общие положения

Коллективный договор заключен в феврале 2022 года между работодателем в лице его представителя – директора МБОУ Гимназия № 21 Козырева Сергея Николаевича и работниками образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступали профком и председатель первичной профсоюзной организации Жмаева Ольга Ивановна. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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. Текст коллективного договора с приложениями размещен на официальном сайте гимназии.

Раздел 2

Трудовые отношения и обеспечение занятости

Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива 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. Должностные обязанности работников определяются в должностной инструкции. Должностные инструкции утверждаются руководителем учреждения. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой

такой работы. Изменение условий трудового договора оформляются 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. Списочная численность работников МБОУ Гимназия № 21 (без совместителей) на конец отчетного года составила –80, из них: – педагогические работники – 44, молодые специалисты до 35 лет – 15.

Численность членов Профсоюза 57(без совместителей). Работники учреждения имеют соответствующее образование, квалификацию, обладают знаниями и опытом, необходимыми для выполнения должностных обязанностей и соответствия занимаемым должностям, деловые и морально-этические качества. Повышение квалификации работников проходит в соответствии с планом мероприятий.

В 2022 году сотрудники Учреждения прошли обучение на курсах повышения квалификации, приняли участие в 72 семинарах, конференциях, круглых столах и др. формах групповой методической работы. Работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), работодателем предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.

Раздел 3

Оплата и нормирование труда

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. Выплата заработной платы работникам учреждения производится своевременно: 15 числа каждого месяца, за первую половину месяца; 30 числа за вторую половину месяца.

Раздел 4

Рабочее время и время отдыха

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2020 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Учебная нагрузка педагогических работников МБОУ Гимназия № 21 на новый учебный год устанавливалась руководителем по согласованию с педагогическими работниками. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года. Работодатель знакомит учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за два месяца до их ухода в очередной отпуск. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению руководителя. Работодатель обеспечивает оплату работы в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, а также по заявлению работников. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 5

Социальные гарантии и льготы.

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

- при заключении трудового договора;
- при переводе на другую работу;
- при расторжении трудового договора;
- по вопросам оплаты труда;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Поддержка молодых специалистов

Для повышения кадрового потенциала, в гимназии организовано наставничество. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, соблюдении трудовой дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда. Так, в рамках организации работы по наставничеству в 2022 году за 7 молодыми и вновь поступившими на работу специалистами, в первый год их работы, назначены и утверждены приказом директора 5 наставников из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников. В учреждении созданы условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

Раздел 6

Охрана труда и здоровья

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 и должностных лиц. Члены коллектива являются представителями комиссии по охране труда в учреждении и комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; состоянию зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

В соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2020 № 426-ФЗ 18.12.2021 г. проведена специальная оценка условий труда 115 рабочих мест, по результатам проведения составлены отчеты, карты специальной оценки условий труда, протоколы, сводная ведомость, перечень мероприятий, заключения. В учреждении с работниками проводятся вводные, первичные, повторные, внеплановые и целевые на рабочем месте инструктажи по охране труда, по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

В каждом классе оформлены уголки охраны труда, для информирования учащихся по ОТ и ТБ, оформлен стен в кабине по охране труда о правах и обязанностях работников в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в Учреждения. В 2022 году разработаны и утверждены с учетом мнения трудового коллектива инструкции по охране труда для всех категорий работников. В течение 2022 года нарушений и неисполнений обязательств со стороны работодателя, работников, совета трудового коллектива не выявлено, несчастных случаев на производстве не зарегистрировано.

Раздел 7

Гарантии деятельности совета трудового коллектива

Гарантии деятельности совета трудового коллектива выполнялись без нарушений. Совет трудового коллектива осуществлял в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель принимал решения по согласованию с советом трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором. В 2022 году работодатель предоставил возможность сотрудникам пройти обучение по вопросам трудового права и охраны труда.

Раздел 8

Обязательства совета трудового коллектива

Деятельность совета трудового коллектива МБОУ Гимназия № 21 направлена на защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов коллектива на основе развития социального партнерства через систему отраслевых, региональных, территориальных соглашений и коллективного договора.

Совет трудового коллектива информировал членов коллектива о своей работе, размещая информацию в группе. В гимназии от 12.05.2022 года создана комиссия по трудовым спорам, состоящая из представителей работодателя и работников, имеется Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов педагогического работника МБОУ Гимназия № 21. В 2022 году обращений в комиссию по трудовым спорам не зарегистрировано.

Раздел 9

Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

В целях осуществления контроля за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, работодатель и совет трудового коллектива ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. Отчет о выполнении коллективного договора размещается на официальном сайте гимназии. Положение № 59-2022 о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора утверждено приказом и согласовано с Советом трудового коллектива.

Отчет о мотивации профсоюзного членства МБОУ Гимназии № 21

Мотивация профсоюзного членства занимает в современном профсоюзном движении одно из первых мест по своей остроте и актуальности. Для того, чтобы сделать профсоюз привлекательным, должны быть использованы все имеющиеся возможности. Сохранение и рост численности любого профессионального союза, построенного на индивидуальном членстве и фиксированных членских взносах, является залогом его жизнедеятельности. Профсоюз должен решать задачи, касающиеся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза, так и создания материальной и моральной заинтересованности в профсоюзном членстве.

Мотивация профсоюзного членства – это комплексная система мер, форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах. Работа по укреплению профсоюзных рядов, мотивации профсоюзного членства требует постоянного совершенствования ее форм и методов, придания ей определенной системности, отнесения мотивации профсоюзного членства к приоритетным направлениям деятельности всех структурных организаций профсоюзов.

Одним из главных факторов, определяющих выход из профсоюза, является неверие работников в стремление и возможность профсоюзных структур отстаивать их интересы. Но зачастую это происходит из-за того, что члены профсоюза оказываются слабо информированными о деятельности профкомов и других профсоюзных активистов. Не всегда профсоюзные активисты в состоянии дать убедительную аргументацию в пользу профсоюзного членства.

От численности и финансовой базы профсоюза зависят его авторитет и возможности по представительству и защите интересов не только своих членов, но и всех работников на предприятии, в отрасли, на уровне субъекта Российской Федерации или в целом по стране.

Система мотивации профсоюзного членства представляет собой несколько блоков, состоящих из приоритетных направлений деятельности профсоюзной организации.

1. Правовая мотивация. (Работа по заключению отраслевых соглашений, двухсторонних областных соглашений, коллективных договоров, юридические консультации по различным отраслям законодательства, обучение трудовому законодательству, методам ведения переговоров.)

2. Социально-психологическая мотивация. (Карьера,- обучение,- меры поощрения,- отдых, оздоровление, медицинское страхование. — внедрение соревновательных методов, с целью повышения производительности и качества труда и т.п.

3. Материальная мотивация осуществляется преимущественно через коллективные договоры посредством разработки и внедрения оптимальных для конкретной организации систем оплаты труда, форм поощрения, компенсационных выплат и т.п. с применением методики оценки деятельности персонала.

Деятельность профсоюзной организации по мотивации профсоюзного членства во многом основывается на:

— информационной и разъяснительной работе о практической деятельности профсоюзной организации по защите интересов членов профсоюза;

— показе практики исполнительской работы комитетов профсоюза (решения – результат);

— создании системы правового всеобуча в профсоюзных организациях и формировании резерва кадров;

— показе правоприменительной практики на конкретных примерах по защите прав членов профсоюза;

— создании условий для гласности в работе профкома, развитии широких общественных начал в деятельности профсоюзной организации, привлечении к участию в деятельности профсоюза большего числа членов профсоюза, повышении общей культуры профсоюзной работы.

Отчёт о работе с молодыми специалистами МБОУ Гимназия № 21

Реализация новой образовательной политики немислима без педагога, владеющего высоким профессионализмом и творческим потенциалом.

Поэтому особую актуальность приобретает методическая помощь молодому учителю в осмыслении и разработке своей «Я - концепции».

В 2021-2022 уч. году в школе работали 6 молодых учителей со стажем от 0 до 2 –х лет (35% коллектива).

Ермишкина Е.А.. – уч. Физической культуры

Змеева П. А. – учитель физической культуры

Иванова И.С – уч. Физической культуры

Мухарамов Д.О., - уч. Английского языка

Слупская О. О - уч. начальных классов

Смолянинов С.Н. – уч. истории

В целях оказания практической методической помощи молодым педагогам была создана творческая лаборатория. Большую помощь в становлении начинающего учителя оказывает Школа молодого учителя, наставничество. За каждым молодым педагогом закреплен наставник из числа опытных учителей школы. В 2021-2022 уч. году лаборатория продолжила работу по достижению цели: **непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства учителей, их эрудиции и компетентности в области преподаваемых предметов.**

Основными задачами творческой лаборатории были:

- обеспечение методического уровня проведения всех видов занятий;
- повышение профессионального мастерства учителей;
- внедрение в учебный процесс учебно-методических и дидактических материалов, компьютерных технологий;
- совершенствование работы на основе личностно-ориентированного, системно-деятельностного подходов;
- создание условий для творческой самореализации учителя.

Лаборатория работала над темой «Овладение учителем научно–обоснованным анализом и самоанализом деятельности и результатов труда». Каждый учитель определил для себя методическую тему и тему по самообразованию. Тема и проблема, над которой работала лаборатория, решалась через открытые уроки, семинары, педсоветы по управлению качеством образования. В течение года молодые учителя посещали уроки наставников, давали сами открытые уроки, классные часы и мероприятия по предмету. Учились анализировать проведенный урок, классный час.

На заседаниях лаборатории учителя знакомились с нормативными документами, подводили итоги своей работы за четверти. В рамках оказания помощи молодым специалистам использовались различные формы: индивидуальные и групповые консультации, семинары: «Причины неуспеваемости», «Организация работы с обучающимися, имеющими низкую мотивацию к учебно-познавательной деятельности», «Как построить современный урок», «Как составить программу воспитательной работы с классом», «Как составить рабочую программу учителя по предмету», «Проектирование содержания элективных и факультативных курсов как вид социальной практики», «Подготовка к ОГЭ-2022, ЕГЭ-2022», задачи и цели введения ФГОС нового поколения, отчет о курсовой подготовке молодого учителя и работе в межкурсовой период.

Для определения затруднений начинающих учителей проведено анкетирование: «Выявление способности учителя к саморазвитию», «Оценка творческого уровня потенциала учителя», «Самоанализ педагогической успешности». Для наставников создан пакет рекомендаций по работе с молодыми учителями «Роль педагогов-наставников», «Как правильно организовать общение с молодыми педагогами», «Анкета педагога-наставника» и др.

Во 2 полугодии проведены Недели молодого учителя (истории, физической культуры, английского языка, начальных классов).

В работе творческой лаборатории в текущем уч. году, необходимо изучать и активно использовать в работе современные технологии: развития критического мышления, организации проектной деятельности, работы как со слабоуспевающими так и со способными и одаренными детьми, формирования навыков исследовательской деятельности педагога.

Молодые учителя активно посещали семинары, курсы, участвовали вместе с наставниками в организации и проведении педсоветов, родительских

собраний. Два молодых учителя (Смолянинов С.Н., и Слупская О.Г.) работали в качестве организаторов в ходе проведения ЕГЭ 2022.

100% молодых педагогов посетили семинары и 33% - курсы. 50% учителей – членов творческой лаборатории участвовали в российских и республиканских конкурсах методических разработок, исследовательских проектов. В 2021-2022 учебном году молодые педагоги достигли значительных успехов в методической работе:

По результатам наблюдений за деятельностью молодых учителей на уроках можно сделать вывод, что учителя нарабатывают опыт по формированию ОУУН и ключевых компетенций школьников:

- обучению их самостоятельному поиску дополнительных литературных и информационных источников;
- анализу возможных решений задач, выбору оптимального варианта решения;
- составлению вопросов по пройденному материалу; организации опроса, контроля и оцениванию знаний уч-ся. Однако оценочная деятельность молодого учителя требует дальнейшего внимания в новом учебном году

В новом учебном году необходимо решать задачу:

- добиваться повышения образовательного и методического потенциала молодых педагогов на основе:
- усиления работы по самообразованию, организации отчетов по реализации тем самообразования;
- широкого использования ИКТ-технологии в повышении профессионального мастерства молодых педагогов.

Молодые учителя посещают педсоветы и семинары, уроки учителей школы, участвуют в проведении внеклассных мероприятий по предметам, воспитательных общешкольных мероприятиях.

Ожидаемый результат:

1. Дальнейшее повышение профессионального мастерства
2. Повышение качества знаний учащихся
3. Активизация работы молодых педагогов по самообразованию