**Отчёт о выполнении коллективного договора за 2020 год**

**ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №1»**



**г. Железноводск**

Решение поставленных задач перед образовательным учреждением педагогический коллектив и администрация школы-интерната осуществляет через социальное партнерство.

Принципы социального партнерства заключаются в цивилизованном регулировании социально-трудовых отношений, в налаживании нормальных партнерских взаимоотношений между наемными работниками и работодателями при посредничестве государства.

Закон «О социальном партнерстве» устанавливает правовые основы и порядок функционирования системы социального партнерства с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ним экономических отношений и достижения общественного согласия между администрацией и трудовым коллективом.

***Основными принципами социального партнерства являются:***

* равноправие сторон;
* уважение и учет интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
* добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
* реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
* обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

В сфере образования социальный диалог - это средство обновления качества образования, его содержания, повышения его личностной ориентированности, социальной и экономической эффективности, средство формирования кадровой политики в отрасли, включая вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образования.

В школе-интернате приоритетными направлениями работы администрации и профсоюзного комитета является следующее:

* социальное партнерство и взаимодействие с администрацией школы;
* заключение коллективного договора в интересах работников;
* участие в решении вопросов защиты профессиональных интересов

членов профсоюзной организации;

* контроль над соблюдением безопасных условий и охраны труда;
* создание благоприятного психологического климата в профессиональном коллективе;
* информационная деятельность;
* оздоровительная и культурно-массовая работа.

Списочный состав учреждения в 2020 году составлял 82 человека. В первичной профсоюзной организации на учёте состояло 59 человека (охват профсоюзным членством - 79%).

В профсоюзном комитете работает 7 членов профсоюза. В профкоме работает 5 комиссий.

* комиссия по организационно-массовой работе;
* комиссия по социально-трудовым проблемам;
* комиссия по информационной работе и работе с молодёжью;
* комиссия по охране труда и экологии;
* комиссия по культурно-массовой и спортивной работе;

Главным мотивирующим фактором членства в профсоюзе является работа профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов членов профсоюза.

Важная роль по мотивации профсоюзного членства отводится социальному партнерству. Вся работа профсоюзной организации проводится в тесном сотрудничестве с администрацией – взаимоподдержка, взаимовыручка – сегодня это определяет стиль взаимоотношений между руководителем и профкомом. В последнее время в защите социально-трудовых интересов работников возросла роль коллективного договора.

Благодаря сотрудничеству  был принят  коллективный договор на 2017 – 2020 годы, учитывающий все права и обязанности каждого члена коллектива. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании» и иными законодательными и нормативными правовыми актами. При принятии всех локальных нормативных документов, содержащих нормы трудового права учитывалось мотивированное мнение и согласование профкома. Профком представлял сотрудников при заключении и контроле выполнения Коллективного договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов.

Одну из главных позиций в совместной работе профкома и администрации занимает вопрос охраны труда.

Труд работников образования сложен по характеру, связан с психическим и физическим напряжением, высокой концентрацией внимания и потому требует не только комфортных условий труда, но и обеспечение его безопасности.

Учитывая мнение профактива, заключается соглашение по охране труда с последующим отчетом о его выполнении.

**По Соглашению за прошедший период работодателем выполнена следующая работа:**

* Реконструкция спального корпуса №2 и столярной мастерской №2.
* Ремонт спортивного зала.
* Благоустройство территории .
* Оборудование рабочих мест компьютерной техникой.
* Капитальный ремонт изолятора.
* Специальная оценка условий труда.
* Проведены медицинские осмотры .
* Обеспечение медикаментами.
* Обеспечение смывающими и обезвреживающими сред-ми.
* Обеспечение работников СИЗ.

В 2020 году по охране труда прошёл обучение по 72-часовой программе в учебном центре 1 член профсоюза.

Ежегодно (в срок) проводились вводные, первичные на рабочем месте, повторные, целевые инструктажи по ТБ со всеми работниками учреждения.

Проводится ознакомление работников с инструкциями по охране труда под роспись. Обновлены планы эвакуации на каждом этаже. Имеются охранно-пожарная сигнализация, огнетушители.

***Несчастные случаи с работниками учреждения не зарегистрированы.***

Профкомом осуществлялся контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной выплатой заработной платы.

Согласно коллективного договора заработная плата работникам выплачивается своевременно дважды в месяц **05** и **20** числа.

Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

* *должностных окладов, ставок заработной платы;*
* *выплат компенсационного характера;*
* *выплат стимулирующего характера.*

Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

К компенсационным выплатам относятся: выплата за работу в специальном коррекционном учреждении на 20% - педагогам и на 15% - обслуживающему персоналу; за заведование кабинетами – 10%; за индивидуальное обучение на дому – 20%; за организацию трудового обучения, общественно-полезного и производительного труда – 20% и другие выплаты утверждённые нормативными документами.

К стимулирующим выплатам относятся:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда: за сложность и напряженность труда – 20%, выплаты молодым специалистам – 25%, за внеклассное руководство – 20%, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения – 25% (председатель ПК, уполномоченный по правам ребёнка)

2. Выплаты за стаж непрерывной работы: свыше 5 лет – 15%.

3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников с участием рабочей комиссии, в целях обеспечения гласности и прозрачности процедур мониторинга и оценки. Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат выбирается на собрании трудового коллектива сроком на один год и утверждается приказом директора. В случае установления рабочей комиссией не соответствия утверждённым критериям и показателям результативности и эффективности работы, представленные результаты возвращаются работникам учреждения для исправления и доработки.

4. Премиальные выплаты по итогам работы.

На сегодняшний день в коллективный договор внесены все изменения и дополнения, в том числе  связанные с принятием нового Положения об оплате труда работников учреждения, а также дополнительные льготы и гарантии работникам.

Коллективный договор на 2017-2020 годы, определяет следующие дополнительные социальные льготы и гарантии работникам, которые предоставляет работодатель:

**Дополнительные ежегодные  отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работников:**

* - похороны близких родственников – 7 дней;
* - бракосочетание детей работника – 3 дня;
* - бракосочетание работника – 5 дней;
* - родителям первоклассников и выпускников 3 дня;
* - проводы сына на службу – 3 дня.

**Дополнительные оплачиваемые  отпуска работникам путём присоединения к ежегодному отпуску:**

* - за работу без листков временной нетрудоспособности - 3 календ.  дня;
* - за работу в двухсменном режиме – 2 дня;
* - наличие звания «Ветеран труда» - 3 дня;
* - каждые 10 лет непрерывной педагогической работы – 3 дня;
* - за работу в выборном профсоюзном органе – 3 дня;

Так в 2020 году воспользовались дополнительным оплачиваемым отпуском:

* ***-*** председатель профкома - 3 дня;
* - члены профкома (2 чел.) - 3 дня;
* - за работу без листков временной нетрудоспособности (18 чел.) – 3 дня;
* - каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (2 чел.) – 3 дня.

***Экономическая выгода этих социально-значимых дней составила в 2020 году - 46696 т. руб.***

Необходимо отметить, что при распределении надбавок и премий работникам учреждения также учитывается мнение профкома.

Профком принимает активное участие в распределении учебной нагрузки, в согласовании тарификации работников школы на текущий учебный год. С учетом мнения членов профсоюзного комитета решаются вопросы предоставления отпусков, премирования и награждения педагогов и других сотрудников учреждения. Активные члены профсоюзного комитета так же не остаются без внимания. Ко Дню учителя были награждены почётными грамотами 3 человека с премией – 500 рублей, и благодарностью 1 человек с премией – 300 рублей.

Получили поощрение в честь юбилейных дат 50, 55, 60 лет – 8 работников школы-интерната, на сумму – 20110 т.р.

Медицинские осмотры состояния здоровья работников – это важнейшая составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников по данной профессии и должности, а также для выявления и предупреждения профессиональных заболеваний в течение трудовой деятельности. Работники ежегодно проходят медицинские осмотры. Вновь прибывшие сотрудники проходят диспансеризацию. Ведется обязательное социальное страхование всех работников в соответствии с федеральным законом.

Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде по вопросам приема и увольнения, за правильностью оформления трудовых договоров,  за  составлением дополнительных соглашений к трудовому договору, проверены все трудовые книжки на  своевременность оформления записей в них.

Профком совместно с администрацией участвует в соблюдении режима труда и отдыха. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями, Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профсоюзного комитета. О времени начала отпуска работники извещались под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Для укрепления потенциала педагогических кадров созданы условия для их самообразования, повышения квалификации, развития творческой индивидуальности и профессиональной компетентности. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

При направлении работника на обучение и повышение квалификации  Работодатель обеспечивает сохранение за ним места работы и средней заработной платы.

Ежегодно  руководитель и председатель профкома отчитываются по итогам выполнения коллективного договора на общем собрании работников.

Профсоюзный комитет совместно с администрацией старается проявить заботу о каждом члене профсоюза не только в создании благоприятных комфортных условий на рабочих местах, но и в организации достойного досуга для работников и их семей. Ведь именно процесс общения в неофициальной обстановке сплачивает коллектив, сближает людей, снимается напряжение в коллективе, забывается все неприятности. Создается благоприятный психологический климат для успешной работы, следовательно, и для комфортного пребывания воспитанников в школе, для успешной реализации учебно-воспитательной программы.

Сотрудничество администрации учреждения и профсоюза – гарантия успеха всего коллектива в любом начинании.

Опыт работы коллектива школы в соблюдении принципов социального партнерства приносит свои добрые, положительные результаты: в коллективе царит атмосфера доверия и дружелюбия, каждый работник чувствует себя уверенно на рабочем месте, знает, что может в любое время решить возникшие у него проблемы совместно с председателем первичной профсоюзной организацией и руководителем учреждения. Опыт, накопленный в нашей школе, показывает, что работа во взаимопонимании профсоюзного комитета и администрации школы оказывает положительное влияние, как на деятельность каждого сотрудника, так и на результативность всего коллектива.