

**Отчетный доклад
председателя профсоюзного комитета
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №46»
Морозовой Людмилы Борисовны**

17 января 2026 года

В коллективе МОУ «Средняя общеобразовательная школа №46» зарегистрировано 79 работника, из них педагогов – 57, технический персонал – 18, в декретном отпуске – 4, все они являются членами профсоюза.

▪ В школе работает дружный, сплоченный, любящий свою работу коллектив. Средний возраст работников школы – 44 года.

Основными приоритетными направлениями деятельности профсоюзного комитета являются:

- мотивация профсоюзного членства;
- социальное партнерство;
- социальная защита;
- финансово-организационная работа;
- информационная работа;
- охрана труда.

Уделяется особое внимание вопросам кадровой политики, в том числе закреплению в школе молодых специалистов, аттестации педагогических кадров, переподготовки и повышения их квалификации, заработной платы работников, улучшения условий и охраны их труда, аттестации рабочих мест, оздоровления, а также вопросам постановки на учёт для получения жилья по социальной ипотеке.

На сегодняшний день основной документ, который на основании законов о труде регламентирует правила нашей работы в учреждении – коллективный договор. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению

▪ с установленными законами, иными нормативными актами,

▪ отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки РТ и республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки территориальным соглашением между Управлением образования и Советом профсоюзных организаций учреждений образования.

Переход на новую систему оплаты труда – это не реформа ради реформы модернизация ради модернизации. Профсоюз полагает, что за сменой системы оплаты труда должно было последовать улучшение материального положения работников сферы образования, более высокая оценка качества и эффективности их труда. Сегодня это не наблюдается. Сегодня коллективный договор – это инструмент, позволяющий защищать трудовые права работников не в полной мере, избегать открытых трудовых конфликтов, поддерживать социальный мир в организации.

Коллективный договор – это определенный компромисс между возможностями администрации и желаниями трудового коллектива. Коллективный договор – правовой акт, и об этом нельзя забывать. В нем рассмотрены следующие вопросы:

- трудовой договор;
- оплата труда работников;
- рабочее время и время отдыха;
- вопросы занятости, профессиональной подготовки

и переподготовки кадров;

- охрана труда и здоровья;
- социальные льготы и гарантии;
- пенсионное обеспечение;
- гарантии профсоюзной деятельности;
- контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

За отчетный период была проведена определенная работа по выполнению коллективного договора.

При заключении трудового договора работники знакомились под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, проходили инструктаж по технике безопасности.

Педагоги бесплатно проходили курсы по повышению квалификации. Подготовлены и прошли аттестацию в соответствии с нормативными документами в 2025 году – 12 педагогов. Этим работникам установлены, соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии. Труд работников образования сложен по характеру, многогранен, связан с психофизиологическим напряжением, высокой концентрацией внимания и, нередко опасен для жизни и здоровья, но он необходим обществу и потому требует не только комфортных условий труда, но и обеспечение работодателем его безопасности. Уполномоченный по охране труда Москалев Н. М. успешно организовала работу комиссии по охране труда. За период 2025 год в соответствии с коллективным договором школы работникам предоставлены оплачиваемые свободные дни по социально значимым причинам, количество дней составило : смерть близких 6 дней

3 дня дополнительно к отпуску за работу в течение года без больничного листа получили 23 работника.

Доплату за вредные условия труда согласно коллективному договору получили 10 работника.

У нас есть и нерешённые вопросы. И нам предстоит работать над их решением. Это такие проблемы как:

- Санаторное лечение всех желающих;
- Улучшение условий труда;
- Для учителей – большая, уютная учительская;
- Оздоровление работников, тесное сотрудничество с поликлиникой; организация художественной самодеятельности, выезды на базы отдыха,
- Проведение обучения профсоюзного актива;
- Улучшить работу с молодыми педагогами, с ветеранами;
- Спонсорская помощь для улучшения досуга работников;
- повышение заработной платы.

Сегодня как никогда необходимо активизировать работу по развитию социального партнёрства, которое является не только эффективным средством защиты трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образования, но и средством обновления качества образования, его социальной и экономической эффективности.