**«Система работы с сотрудниками в образовательном учреждении как фактор защищенности интересов трудящихся»**

**Председатель ПК МОУ СОШ №8: Алдатова С.Н**

**2015 год**

**«Система работы с сотрудниками в образовательном учреждении как фактор защищенности интересов трудящихся»**

Уважаемые коллеги!

Я представляю коллектив МОУ СОШ №8 в котором трудится 53 человека. Наш коллектив организованный, работоспособный и творческий. Творческую атмосферу определяет общность интересов всех сотрудников. Поэтому в нашей школе сложились деловые и четкие отношения между работодателем и коллективом.

Говоря о системе работы с сотрудниками надо отметить, что взаимоотношения построены на принципах партнерства. Открыто и коллегиально сотрудники коллектива принимают участие в разработке, утверждении коллективного договора, положения об оплате труда, положения стимулирования педагогических работников в соответствии с критериями и других документов.

Подробно остановлюсь на некоторых аспектах:

- ежегодно при утверждении тарификации каждому работнику доводиться информация о составляющих заработной платы согласно положению об оплате труда (оклад за нагрузку, компенсационные выплаты(сельские, проверка письменных работ, классное руководство, руководство МО, внеклассная работа по физической культуре, индивидуальное обучение на дому, заведование кабинетами) безводные, стимулирующие выплаты(за наличие квалификационной категории, за почетное звание, за стаж непрерывной работы, выплаты молодому специалисту).

По согласованию между работодателем и работником подписывается дополнительное соглашение об изменении условий оплаты труда на новый учебный год.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда также рассматривается открыто на заседании рабочей комиссии, состав которой определяется на педагогическом совете и утверждается приказом. Заполнение оценочных листов педагогическими работниками и заседание комиссии проходит 2 раза в год – в январе и в сентябре. Работа комиссии строится на соблюдении принципа доверия коллектива к комиссии. И каждый из членов рабочей комиссии понимает, что за ними стоят люди, чье доверие они должны оправдать. И что каждый из коллектива может быть включен в новый состав рабочей комиссии. Заседание рабочей комиссии оформляется протоколом, а утвержденная сумма стимулирующих выплат по баллам и критериям подписывается каждым работником в индивидуальном приказе.

Хочу отметить, что распределение профсоюзных средств рассматривается и принимается также не в лице одного председателя, а членов ревизионной комиссии и всего профсоюзного комитета. Что потом доводится до коллектива.

В рамках соблюдения законодательства по охране труда в 2015 году проведена оценка специальных условий охраны труда, в результате которого выявлены тяжелые условия труда работников пищеблока и уборщиц. Над решением этого вопроса мы будем работать при заключении нового коллективного договора на 2016-2019 год ( у работников пищеблока недостаточное освещение; у уборщиц тяжелые условия труда – возможно это будут дополнительные дни к отпуску)

В заключении мне хотелось бы сказать, что приоритетным направлением работы нашей организации является сохранение человеческих ресурсов через защиту интересов трудящихся и поддержание хорошего психологического климата в коллективе.