**Звіт директора Костоглодова В.М**

**за період роботи з квітня 2013 року по квітень2014 року**

Шановні учасники зборів!

Згідно контракту на роботі на посаді директора я здійснював управління навчальним закладом безпосередньо та через органи управління, у поєднанні засад єдиноначальності та колегіальності прийняття рішень у відповідності до умов контракту, чинного законодавства України, рішень уряду, Міністерства освіти і науки України і Статуту Державного навчального закладу «Харківське вище професійне училище №6 ». І в першу чергу, забезпечував його ефективну діяльність, реалізовував державну політику в галузі освіти, вирішував різнопланові завдання, як по забезпеченню якісної підготовки учнів так і розвитку училища.

Час роботи, за який я звітую, за моїм переконанням, мав знакову особливість.

Позитивні результати роботи колективу за попередні роки були якісно поглиблені. Колектив вийшов на такий рівень розвитку, коли показники успішної роботи набрали характер не зворотності та стабільності.

Одним з головних завдань у своїй роботі я відділяю роботу по формуванню педагогічного колективу на засадах професійного і сумлінного виконання кожним своїх обов'язків, творчого підходу до роботи з учнями і забезпечення кіцевого позитивного результату.

Найперше, ми зберігаємо основу педагогічного колективу, а це досвідчені і знані майстри, викладачі, які успішно роблять свою справу багато років. Станом 15.04.2014 року трудовий колектив нараховує 103 чол., в т.ч. педагогічних працівників 39 чол., це складає 37 % від загальної кількості чоловік. Середній вік педагогічних працівників становить 47 років. Погодьтесь, це вік зрілості і високої професійної віддачі.

Як керівник, достатню увагу приділяю вихованню молодих, перспективних кадрів, їх підбору і розстановці.

І в цьому напрямку є позитивні результати. Так на педагогічних посадах у нас працює 25 працівників, які мають вік до 35 років і стаж роботи до п'яти років.

Кадрові оновлення пройшло майже в усіх підрозділах училища, та серед майстрів виробничого навчання.

Але це була не самоціль, а реальний розвиток колективу.

За п'ять останніх років відбулася якісна зміна у фаховій підготовці педагогічних працівників. Ми чітко виконуємо всі вимоги положення про атестацію.

Запроваджено стажування на підприємствах, кожний майстер виробничого навчання маючи вишу базову освіту, отримав робітничу професію.

Запроваджена контактна система, якою охоплено 61 % педагогічних працівників.

В подальшому в організації кадрової я виділяю такі пріоритети як:

1. Збереження існуючого кадрового складу і подальший розвиток
його професійного потенціалу.

1. Підбір і виховання молодих, перспективних педагогічних кадрів.
2. Створення і надалі атмосфери належності кожного працівника до справ колективу, формування патріотичного відношення до навчального закладу.
3. Вимогливість і увага до кожного працюючого.

Ще на першій зустрічі з колективом я озвучив і такий принцип, як не упередженість, рівні довірливі стосунки. Вважаю, що дане слово я дотримую. Одночасно вдячний колективу за увагу, підтримку і солідарність в роботі. Розуміння та повагу як до людини і керівника.

II. За роки своєї роботи я значну увагу приділяю покрашенню умов праці і навчання, формуванню високого рівня культури навчального закладу, створення його позитивного іміджу і авторитету.

Явважаю, що підстав вдаватися до переліку зробленого навіть за 5 останніх років не має. Ви всі є свідками і учасниками. У училищі немає жодного об'єкту кабінету,лабораторії, території, в яких би не відбулися зміни. Результат на ваших очах. Але це не означає мого власного задоволення від проведеної роботи. Завдання залишаються і про це я скажу у своєму звіті нижче.

Переконаний, що ми з вами маємо підстави бути гордими за досягнуте. Навчальний заклад пройшов складний шлях розвитку і зайняв чільне місце серед кращих і авторитетних навчальних закладів і не тільки професійно-технічної освіти.

Вважаю, що і надалі даному напрямку роботі будемо приділяти таку ж увагу. А оцінка високих посадових осіб зобов'язує таку роботу робити ще краще.

III. Як керівник навчального закладу питанням соціального захисту працівників, формування в колективі атмосфери захищеності кожного працюючого я надаю першочергову увагу.

* За весь період своєї роботи жодного працівника не звільнено з ініціативи адміністрації.
* Ми маємо мінімальну плинність педагогічних кадрів. Звільнилися 3 особи, які досягли пенсійного віку, або через стан здоров'я (прізвища з етичних міркувань не називаю).
* Регулярно і без затримки двічі на місяць сплачується аванс і заробітна

плата. Заборгованості по виплаті зарплати не має.

* За рахунок фонду економії заробітної плати у відповідності до чинного

законодавства сплачується індексація заробітної плати.

* Здійснюються доплати за класне керівництво, завідування кабінетами,

майстернями, методичними комісіями.

* Всі роки з економії фонду заробітної плати сплачуються адміністративно-господарчому персоналу кошти на оздоровлення.
* Регулярно здійснювались майстрам виробничого навчання доплати за

відсутнього працівника, а також премії за квартал і рік, до Дня вчителя

тощо.

* 2014 рік у фінансовому плані складний, проте в розумних розмірах доплати, премії у наступних кварталах можуть також сплачувати (при умові повного фінансування).
* Оздоровчими пільгами скористалося 5 чоловік.

Я глибоко переконаний, що т. з. «соціальний пакет» наших працівників доволі стабільний.

Сьогодні на жаль не кожен має можливість працювати у державній установі і отримувати стабільну заробітну плату, інші соціальні послуги. Тому потрібно дорожити такою стабільністю. Як директор я і надалі буду забезпечувати Вашу фінансову і соціальну стабільність.

Шановні колеги!

До головних завдань своєї діяльності я відношу постійну роботу по розвитку, удосконаленню навчально-матеріальної бази, адже її рівень кардинально впливає на якість підготовки робітничих кадрів, позитивно впливає на конкурентоспроможність навчального закладу.

Зупинимось на економічних показниках . Безпосередньо інвестовано в розвиток матеріальної бази кабінетів, майстерень,лабораторій, інших об'єктів училища:

1. рік-270 тис. грн
2. рік - 340 ти. грн.
3. рік - 310 тис. грн
4. рік - 315 тис. грн

2013 рік – 292 тис. грн.

На 2014 рік заплановано:

* Здійснити поточний ремонт 2-го поверху та покрівлі з очікуваною вартістю робіт 260 тис. грн. силами підрядних організацій, замінити двері (22 шт.), вартість яких складе близько 52 тис. грн. Власними силами передбачено виконання поточного ремонту на суму 12 тис. грн.
* Закінчено обладнання лабораторії перукарів, електромеханіків.

Зазначаю, що і у подальшому цей напрямок роботи залишається пріоритетним.

* Потрібно поповнити навчально-матеріальну базу комп'ютерною

технікою.

* Потрібно кардинально поліпшити стан майстерень.
* Слід послідовно провести роботи по модернізації обладнання.
* Планується повністю переобладнати коридори та прибиральні 3-го поверху.

Ці та інші роботи в залежності від фінансування та позабюджетних коштів будуть проведені у поточному році.

До вирішальних показників конкурентоспроможності навчального закладу, тестом на функціонування, світлом у перспективу є формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та його виконання.

За всі роки моєї роботи цей показник успішно виконувався.

Профорієнтаційна робота проводиться, але вона потребує значного покращення.

План прийому повинен бути виконано і задля такої цілі будуть найближчими днями внесені нові практичні пропозиції.

* Станом на 04 квітня 2014 року укладені угоди на співпрацю

школами міста і області.

* Відвідано 55 шкіл районів області.
* Навчальний заклад у програмі «Відкритих дверей » відвідало 220 учнів.
* Укомплектована приймальна комісія.

Шановні колеги!

До обов'язків, які делеговані Міністерством освіти і науки, за контрактом належить і дотримання умов колективного договору і статуту навчального закладу.

Аналіз виконання колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом свідчать про повне дотримання принципів соціального партнерства, взаємної відповідальності всіх соціально-економічних і трудових відносин.

Всі питання, які є предметом договору вони не просто урегулюються, а вирішуються на найвищому позитивному рівні в інтересах, як трудового колективу так і кожного окремого працівника.

Зупинимося на окремих розділах та результатах роботи:

* всі штатні викладачі забезпечені відповідним педагогічним навантаженням.
* надана можливість майстрам виробничого навчання з відповідним рівнем освіти і досвіду також вести викладацьку діяльність
* у училищі налагоджена система, за якою при визначенні педагогічного навантаження до уваги беруться результати роботи поточного навчального року.

Робочий час, режим та нормування праці здійснюється у відповідності до чинного законодавства. Ми не практикуємо направлення працівників у безоплатні відпустки, всі працюючі мають можливість отримати відпустку у літній час.

В колективі не має порушення трудової дисципліни. Бажаючим надається можливість отримати додатковий заробіток під час літньої виробничої практики в Криму.

Виконуються всі вимоги розділу колективного договору «Охорона праці», як в частині неухильного дотримання вимог законодавчих та нормативних документів так і відповідальних додатків №№ 4,5,6,7.

Всі педагогічні працівники мають умови підвищення кваліфікації. Один раз на п'ять років не виїжджаючи за межі області, по можливості надається матеріальна допомога у вирішенні соціально-побутових умов працівникам.

Працівники училища заохочуються грамотами, подарунками у зв'язку з ювілейними датами та святами.

Учням регулярно надається допомога за рахунок стипендіального фонду.

Продовжується традиція - колективне відзначення свят, ювілеїв.

Шановні колеги!

Узагальнюючи вищезазначене, хочу відмітити, що в своїй роботі я орієнтую колектив на досягнення максимальних результатів і показників навчального закладу.

За рейтингами, які визначає Департамент освіти і науки Харківської обласної державної адміністрації ми маємо досить значні результати, які ми розглядали на засіданнях педагогічних рад.

Директор ДНЗ ХВПУ №6 В.М. Костоглодов