

**Отчет о выполнении Коллективного договора  
МАОУ ДО “СДЮСШОР “Вымпел” г. Калуги  
за 2017 год**

По состоянию на 01.01.2018 г. штатная численность работников организации составила 113,52 единиц, из них 63,02 единицы – тренерский персонал, 5 единиц – педагогический персонал, 45,5 единицы – административный, основной и обслуживающий персонал. В организации нет вакантных мест. Текучесть кадров в 2017 г. составила 0,4 %.

В учреждении работают 4 (4,7 %) молодых специалиста. Среди сотрудников учреждения высшее образование имеют 58 человек (67,4 %), 7 человек (8,1 %) имеют среднее профессиональное образование.

Основными задачами в рамках социального партнерства в отчетном периоде работодателем и первичной профсоюзной организацией были определены:

- обеспечение стабильности функционирования школы;
- сохранение уровня заработной платы работников, недопущение ее снижения, безусловное выполнение Указов Президента РФ в отношении заработной платы работников;
- обеспечение охраны и безопасности труда, улучшение условий труда исходя из финансово-экономического положения учреждения;
- обеспечение развития кадрового потенциала за счет обучения, коммуникации в профессиональном сообществе.

Социальное партнерство в нашем учреждении строилось через ведение переговоров по заключению коллективного договора, внесению своевременных изменений в коллективный договор и организации контроля за его выполнением.

В течение отчетного периода контроль за выполнением Коллективного договора осуществлялся сторонами Коллективного договора в лице их представителей, обеспечивалась прозрачность его исполнения посредством предоставления информации о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом обеспечении выполнения работодателем обязательств по Коллективному договору сотрудникам, Наблюдательному совету.

Результаты выполнения Коллективного договора следующие.

Оплата труда работников производилась в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, Положением об оплате труда, утвержденным штатным расписанием, трудовыми договорами, заключенными с работниками и другими локальными актами (приказами).

В СДЮСШОР «Вымпел» осуществлялся внутренний мониторинг персональной заработной платы. Случаев необоснованного снижения заработной платы у работников учреждения не зафиксировано. В учреждении сформирована система управления качеством, которая напрямую связана с системой оплаты труда работников, т.е. стимулирующая часть заработной платы находится в зависимости от результатов труда, которые оцениваются максимально объективно (критерии оценки определены, результаты измеряемы).

На оплату труда в отчетном периоде направлено 31027657 тыс. руб., что составило 99,59% исполнения плана ФХД на 2017 г. в части оплаты труда.

Компенсационные выплаты (за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, в ночное время) в 2017 г. составили 1009385 руб., из них 903257 руб. – доплаты за расширение зон обслуживания, 63028 руб. – доплаты за работу в ночное время, 43100 руб. – доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Стимулирующие выплаты (стимулирующие надбавки за интенсивность и качество выполняемых работ, единовременное премирование, премиальные выплаты по итогам работы) за отчетный период составили 8869754 тыс. руб., в том числе:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – 1819126 тыс. руб.;
- премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование – 6809308 тыс. руб.;
- материальная помощь – 241320 тыс. руб.

Сумма выплат на установление повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов составила 89000 тыс.руб., в том числе:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию, ученую степень или почетное звание - 89000 тыс. руб.

Оплата дней нетрудоспособности за счет средств работодателя за 2017г. в общей сумме составила 20867 руб. (всего зарегистрировано 12 больничных листов).

Уровень заработной платы педагогических работников сегодня в муниципальном учреждении находится во взаимосвязи с зарплатой в экономике региона. Таким образом:

- средняя заработная плата в организации составила 27183 руб. (без внешних совместителей);

- средняя заработная плата педагогических работников составила 27003 руб. (без внешних совместителей);

- средняя заработная плата прочего персонала составила 22306 руб.

Заработная плата выплачивалась работникам 2 раза в месяц. Случаи задержки выплаты заработной платы, а также выплаты ниже прожиточного минимума за полностью отработанную норму рабочего времени не зафиксированы.

Охрана труда в учреждении обеспечивалась мероприятиями в соответствии с «Соглашением по охране труда», которое является приложением к Коллективному договору. В течение отчетного периода осуществлялся контроль за состоянием условий и охраны труда, незамедлительно принимались меры при выявлении нарушений условий труда работников. Своевременно проводилось обучение, инструктажи по охране труда, стажировка на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда. Создавались условия для работы уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета. Все рабочие места аттестованы, проведена специальная оценка условий труда.

Все работники ознакомлены с результатами специальной оценки условий труда, всем по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда выплачиваются компенсационные выплаты, установлена сокращенная рабочая неделя и предоставляются дополнительные отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

Сумма расходов на охрану труда в отчетном периоде составила 39190 тыс. руб. от суммы всех расходов учреждения, в том числе:

- специальная оценка условий труда - 15050 руб.;

- на приобретение моющих, обезвреживающих и санитарно-гигиенических средств – 24140 тыс. руб.

Комплекс мер по охране труда исключил несчастные случаи на рабочем месте в 2017 году.

Режим труда и отдыха устанавливался на основании графика работы, утвержденного приказом директора с учетом мнения профсоюза и доведенного до сведения работников под роспись в сроки, установленные действующим законодательством.

Отпуска предоставлялись согласно графика и заявлений работников, всем работникам беспрепятственно с учетом кадровых возможностей и производственной необходимости предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы. В 2017 году по заявлениям работников был предоставлен 175 дней отпуска без сохранения заработной платы.

Повышение квалификации, обучение, профессиональная переподготовка кадров велось в соответствии с планом:

- прошли переподготовку в сфере физической культуры и спорта - 6 тренера-преподавателя;
- учатся в ВУЗе - 5 тренеров-преподавателей;
- учатся в СУЗе - 1 тренер-преподаватель.

Аттестованы на квалификационную категорию 13 педагогических работников: 6 – на высшую, 2 - на первую, на соответствие занимаемой должности – 5 человек. Доля штатных тренеров-преподавателей, имеющих высшую и первую квалификационные категории в отчетном периоде составила 50,3%, доля штатных тренеров-преподавателей, аттестованных в целом составила 80,6 %.

В 2017 году 2 сотрудника были награждены Почетной грамотой Городского Головы г. Калуги, 5 сотрудников - Грамотой управления физической культуры, спорта и молодежной политики.

В целом коллективный договор за 2017 год считаем выполненным.

Основной проблемой социально-трудового характера, не разрешенной на данный момент, остается обеспечение достаточного уровня финансирования выездных спортивных соревнований по различным видам спорта; всех мероприятий по охране труда: приобретения спецодежды, обуви, санитарно-гигиенической одежды, моющих, обезвреживающих и санитарно-гигиенических средств; низкая заработная плата младшего обслуживающего персонала.

В заключение хотим выразить надежду на дальнейшее конструктивное социальное партнерство при решении проблем трудового процесса, взаимодействие по всем вопросам развития корпоративной культуры, обеспечения не только стабильности и устойчивости, но и развития нашего учреждения, успешности на рынке образовательных услуг в условиях конкуренции. В рамках социального партнерства хотелось бы видеть от коллектива эффективное использование рабочего времени, личную заинтересованность работников в укреплении своего здоровья и, как следствие, качественный результат при выполнении муниципального задания (отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг, положительный имидж организации), соблюдение трудовой дисциплины и требований охраны труда.

Директор

Н.А. Ульяшина

Председатель первичной профсоюзной организации

А.С. Ващенко