

**Отчет о выполнении Коллективного договора
МАУ СШОР “Вымпел” г. Калуги
за 2018 год**

По состоянию на 01.01.2019 г. штатная численность работников организации составила 118,99 единиц, из них 73,99 единицы – тренерский персонал, 45 единицы – административный, основной и обслуживающий персонал. В организации нет вакантных мест. Текучесть кадров в 2018 г. составила 0,3 %.

В учреждении работают 4 молодых специалиста. Среди сотрудников учреждения высшее образование имеют 57 человек (66,3 %), 13 человек (15,1 %) 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 организацией 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 СШОР "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 24 799 998,67 тыс. руб., что составило 99,65% исполнения плана ФХД на 2018 г. в части оплаты труда.

Компенсационные выплаты (за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, в ночное время) в 2018 г. составили 1 086 620,46 руб., из них 975 113,09 руб. – доплаты за расширение зон обслуживания, 67 101,06 руб. – доплаты за работу в ночное время, 44 406,31 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 7 853 582,66 тыс. руб., в том числе:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – 2 892 849,77 тыс. руб.;
- премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование – 4 731 458,57 тыс. руб.;
- материальная помощь – 229 274,32 тыс. руб.

Сумма выплат на установление повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов составила 71 833,33 тыс.руб., в том числе:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию, ученую степень или почетное звание – 71 833,33 тыс. руб.

Оплата дней нетрудоспособности за счет средств работодателя за 2018г. в общей сумме составила 42444,16 руб. (всего зарегистрировано 15 больничных листов).

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

- средняя заработная плата в организации составила 26206,27 руб. (без внешних совместителей);

- средняя заработная плата тренерского состава составила 28706,74 руб. (без внешних совместителей);
- средняя заработная плата прочего персонала составила 23705,79 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, по результатам 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 63 513, 27 тыс. руб. от суммы всех расходов учреждения, в том числе:

- на приобретение моющих, обезвреживающих и санитарно-гигиенических средств – 63 513,27 тыс. руб.

Комплекс мер по охране труда исключил несчастные случаи на рабочем месте в 2018 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 графику и заявлений работников, всем работникам беспрепятственно с учетом кадровых возможностей и производственной необходимости предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы. В 2018 году по заявлениям работников было предоставлено 250 дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

- прошли переподготовку в сфере физической культуры и спорта - 2 тренера;
- закончили обучение в ВУЗе – 3 тренера;
- закончил обучение в СУЗе – 1 тренер;
- учатся в ВУЗе - 3 тренера;

В 2018 году 2 сотрудника были награждены Почетной грамотой министерства спорта Калужской области, 6 сотрудников - Почетной грамотой Управления физической культуры, спорта и молодёжной политики города Калуги.

В целом коллективный договор за 2018 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 спортивных 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