**Отчет о выполнении Коллективного договора**

**МАУ СШОР “Вымпел” г. Калуги**

**за 2024 год**

По состоянию на 01.01.2025 г. штатная численность работников организации составила 130,42 единиц, из них 85,42 единицы – педагогический персонал, 45 единиц – административный, основной и обслуживающий персонал. В организации нет вакантных мест.

Среди сотрудников учреждения высшее профессиональное образование имеют 46 человек (63,9 %), 18 человек (25 %) имеют среднее профессиональное образование.

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

- обеспечение стабильности функционирования школы;

- обеспечение охраны и безопасности труда, улучшение условий труда исходя из финансово-экономического положения учреждения;

- сохранение уровня заработной платы работников, недопущение ее снижения;

- обеспечение развития кадрового потенциала за счет обучения, коммуникации в профессиональном сообществе.

Социальное партнерство в нашем учреждении строилось через реализацию коллективного договора и контроль за его выполнением.

01 июня 2023 года был заключен новый коллективный договор на 2023-2026 гг. (рег. номер 110). 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 30 475 572,04 тыс. руб. Компенсационные выплаты (за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, в ночное время) в 2024 г. составили 941 388,54 руб., из них 773 878,20 руб. – доплаты за расширение зон обслуживания, 116 690,00 руб. – доплаты за работу в ночное время, 50 820,34 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 10 672 659,47 тыс. руб., в том числе:

- надбавка молодым специалистам 8 479, 84 тыс. руб.

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – 7 665 740,63 тыс. руб.;

- премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование – 2 940 018,00 тыс. руб.;

- материальная помощь – 58 421,00 тыс. руб.

Сумма выплат на установление повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов составила 87 138,85 тыс. руб., в том числе:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию, ученую степень или почетное звание – 87 138,85 тыс. руб.

Оплата дней нетрудоспособности за счет средств работодателя за 2024 г. в общей сумме составила 66 546,43 руб. (всего зарегистрировано 50 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 49 324,61 руб. (без внешних совместителей);

- средняя заработная плата тренерского состава составила 54 082,69 руб. (без внешних совместителей);

- средняя заработная плата прочего персонала составила 37 653,17 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 и требований охраны труда. Создавались условия для работы уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета. Проведена специальная оценка условий труда, все работники ознакомлены с её результатами.

Сумма расходов на охрану труда в отчетном периоде составила 38 453, 00 тыс. руб. от суммы всех расходов учреждения, в том числе:

- на приобретение моющих, обеззараживающих, санитарно-гигиенических средств и средств индивидуальной защиты – 38 453,00 тыс. руб.

Комплекс мер по охране труда исключил несчастные случаи на рабочем месте в 2024 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 2024 году по заявлениям работников был предоставлен 71 день отпуска без сохранения заработной платы.

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

* прошли повышение квалификации – 13 тренеров-преподавателей, директор, заместитель директора по АХР, специалист по кадрам и педагог-психолог;
* учатся в ВУЗах и СУЗах - 4 тренера-преподавателя.

В 2024 году СШОР «Вымпел» отмечала своё тридцатилетие. В связи с юбилейной датой были награждены грамотой УФКСиМП города Калуги: Ладнова Мария Александровна, Сычева Светлана Александровна, Черченко Кристина Владиславовна, Конин Роман Николаевич, Никитин Никита Владимирович, Кирсанова Людмила Георгиевна, Фаткулина Юлия Вячеславовна.

Почетной грамотой Городского Головы города Калуги были награждены: Арен Сергей Константинович, Христинина Анна Владимировна, Дашко Ирина Владимировна, Гришкина Надежда Геннадиевна.

Почетной грамотой Городской Думы города Калуги были отмечены: Каплина Татьяна Федоровна, Макарова Марина Леонидовна, Лисицына Наталья Юрьевна.

Почетной грамотой Министерства спорта Калужской области были награждены: Жуков Николай Александрович, Черненко Николай Николаевич, Цуканов Владимир Алексеевич, Ким Роберт Владимирович, Косырев Анатолий Васильевич.

Благодарственным письмом министерства спорта Калужской области были отмечены: Ермакова Екатерина Львовна, Конопельчева Наталья Александровна, Корнеев Денис Сергеевич, Королев Максим Андреевич, Сапрыкина Татьяна Николаевна, Демехин Максим Владимирович, Бабекина Тамара Валентиновна, Казачинская Елена Леонидовна.

Благодарностью Губернатора Калужской области была награждена Ващенко Алла Степановна.

Благодарностью Министра спорта Российской Федерации были удостоены Ульяшина Надежда Александровна и Каплина Татьяна Фёдоровна.

В связи с 20-ти летием ДСОЛ «Смена» Благодарственном письмом министерства образования и науки Калужской области были отмечены: Гулбоев Армон Икрамович, Сычева Светлана Александровна, Балабаева Екатерина Евгеньевна, Ульяшина Надежда Александровна.

В целом коллективный договор за 2024 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 заключении 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.

