

[СЛАЙД 1]

О выполнении Коллективного Договора УдГУ в 2013-2015 годах

Доклад председателя профсоюзной организации работников УдГУ А.Е. Анисимова на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» 08 декабря 2015 года

Уважаемые делегаты Конференции!

[СЛАЙД 2]

Сегодня мы подводим итоги выполнения Коллективного договора УдГУ, который был заключен 20 октября 2009 года на Конференции трудового коллектива УдГУ, и в 2013 пролонгирован до конца 2015 года.

[СЛАЙД 3]

По своему статусу и задачам Коллективный договор может повышать уровень трудовых и социальных прав и гарантий работников, который определяется, в первую очередь, Трудовым Кодексом. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки, повышает этот уровень, вводя дополнительные гарантии и льготы. КД, соответственно, еще повышает уровень гарантий.

[СЛАЙД 4]

Следует отметить, что Коллективный договор УдГУ получал высокую оценку экспертов, на конкурсах коллективных договоров: в 2010 году в рейтинге Всероссийского конкурса КД вузов РФ он занял пятую строчку (из 96 участников), в республиканском конкурсе КД организаций бюджетной сферы 2011 года - 1 место, и, наконец, во Всероссийском конкурсе КД организаций высшего образования 2014 года - 1 место.

[СЛАЙД 5]

Всего в структуре КД имеется 14 разделов. Предлагается кратко рассмотреть выполнение/невыполнение условий КД за период с 2013 по 2015 год (9 месяцев) по основным разделам.

[СЛАЙД 6]

Раздел Трудовые отношения не только регулирует порядок приема, увольнения работников, но и устанавливает в УдГУ ряд дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, в том числе - длительный отпуск до 1 года преподавателям, расширяет список работников, имеющих преимущественное право сохранения рабочего места при сокращении.

[СЛАЙД 7]

Немного кадровой статистики. Политика в отношении персонала в последнее время во многом была обусловлена негативной социально-экономической ситуацией, в которой работал университет.

Таблица 1. Среднесписочная численность работников УдГУ

	2013	2014	2015(9)
ППС	930	857	812
АУП	455	359	365
УВП	830	759	654
ПОП	544	407	448
НП	51	24	25
ВСЕГО	2810	2406	2304

Среднесписочная численность работников в последние годы постоянно снижалась (Таблица 1Таблица 2). В частности, штат ППС за последние три неполных года снизился на 19% (182 человека), АУП - на 9% (43 человека), УВП на 26% (230 человек), ПОП на 15% (82 человека). Всего снижение штатной численности составило за три года около 19% (Таблица 2). За 9 месяцев 2015 года среднесписочная численность уменьшилась со 2366 до 2161 человек.

[СЛАЙД 8]

Таблица 2. Изменение штатной численности УдГУ с января 2013 до сентября 2015 года

	янв.13	сен.15	2015 к 2013
ППС	974	792	81%
АУП	453	410	91%
УВП	874	644	74%
ПОП	553	471	85%
НП	61	31	51%
ВСЕГО	2915	2348	81%

Как видно, процессы оптимизации существенно коснулись нашего трудового коллектива. Причины сейчас обсуждать не будем, но последствия этих процессов, безусловно, не могли не сказаться негативно в целом на коллективе. К сожалению, мы лишились ряда преподавателей, профессоров,

специалистов, потеря которых ощутимо сказывается на деятельности вуза, его институтов и системы управления.

Средний возраст работников составил 45,6 года (год назад 44,8 года), 70% преподавателей имеют ученую степень.

[СЛАЙД 9]

Таблица 3. Увольнение работников

Статья ТК	Основание прекращения трудового договора	2013	2014	2015 (9)
Ст. 78	По соглашению сторон		76	71
ст. 79	Прекращение срочного трудового договора, (в.т.ч. преподавателей)		127 (24)	117 (37)
Ст. 80	По собственному желанию	321	305	230
Ст. 81	По инициативе работодателя, в т.ч.	20	4	8
	• по сокращению штата		2	8
	• за виновные действия		2	

(Таблица 3) По процедуре сокращения было уволено 20 человек в 2013 году, 2 работника в 2014 и 8 – в 2015 году. В случаях сокращения работника-члена профсоюза была проведена процедура учета мнения профсоюзной организации, увольняемые получали установленное законом выходное пособие и дополнительные выплаты по Коллективному договору.

Следует отметить, что зачастую работники при фактическом сокращении занимаемой ими штатной должности добровольно соглашались на расторжение ТД по соглашению сторон по ст. 78 ТК (76 случаев в 2014 и 71 случай в 2015 году), что не всегда соответствует их интересам. Но даже в этом случае работодатель предлагал работнику практически такие же гарантии, какие предусмотрены ТК и КД для увольнения по сокращению штата. Кроме этого, по нашим наблюдениям, в большинстве случаев такого расторжения трудового договора речь идет не о фактическом увольнении работника из УдГУ, а о снятии с него совместительства.

Формально замечаний по выполнению требований ТК и КД в части заключения или расторжения трудовых договоров в УдГУ у профкома нет, однако, с учетом непростой кадровой ситуации и необходимостью обеспечения законных гарантий увольняемым работникам, профком предлагаем не использовать статью 78 (по соглашению сторон) при фактическом увольнении в связи с сокращением штата, что регулирует статья 81, ч.1, п. 2.

[СЛАЙД 10]

Таблица 4. Предоставление отпусков работникам по основаниям ст. 2.8-2.10 КД

Статья КД	Вид отпуска	Категории, основания	2013	2014	2015 (9)
2.8 ч.2	Оплачиваемый	Участникам ВОВ, инвалидам	30	23	4
2.8 ч.3	Оплачиваемый	При рождении ребенка, сопр. детей в школу, свадьба, смерть родств., переезд, юбилеи, в армию и пр.		39	41
2.9	Оплачиваемый	Длительный отпуск педагогическим работникам	13	1	1
2.10	Не оплачиваемый	Работникам с детьми, инвалидами, одиноким, имеющим родств. с заболеваниями и проч.		1687	939

Дополнительные отпуска. Помимо случаев, установленных ТК о предоставлении работникам дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, КД УдГУ вводит дополнительные основания их предоставления **([СЛАЙД 10])**

Таблица 4). По основаниям ст. 2.8 КД кол-во оплачиваемых отпусков постепенно увеличивалось (30 - в 2013, 62 - в 2014 и 42 - за 9 мес. 2015 года). Однако резко уменьшилось число случаев предоставления длительных отпусков до 1 года преподавателям – с 13 в 2013 до 1 в 2014 и в 2015 годах. Это, по всей видимости, объясняется повышением требований администрации к результатам деятельности преподавателя в течение такого отпуска в случае сохранения за ним части заработной платы.

В целом, по этому пункту замечаний нет. Дополнительные отпуска – нужная для работников университета социальная гарантия, способствующая снижению социальной напряженности.

В области кадровой политики профком считает, что нужна прозрачная концепция сохранения кадрового потенциала вуза в условиях снижения государственного финансирования. Также необходимо менять политику, направленную на снижение срока трудовых договоров, заключаемых с ППС: преподаватели, с которыми заключается трудовой договор всего на 1-2 года, не заинтересованы ни в качестве учебной и методической работы, ни в ре-

зультативности научных исследований, временной горизонт которых существенно превышает такие короткие сроки.

[СЛАЙД 11]

Оплата труда.

[СЛАЙД 12]

В системе оплаты труда в последние годы высокую значимость имеет фактор, определенный указами Президента РФ от 7 мая 2012 года в отношении роста зарплаты научно-педагогических работников и прописанный в «дорожной карте» - Плане мероприятий по изменениям в социальной сфере от 30.04.2014 года. Этот фактор отслеживается учредителем и стал одним из индикаторов в системе мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования. Однако, методика расчета средней заработной платы включает посторонние элементы, искажающие общую картину – в заработную плату одного работника включаются все виды его вторичной занятости, совмещение и совместительство, расчеты по договорам ГПХ, из-за чего соотнести оплату труда с фактическим его объемом становится затруднительно. Это вызывает много вопросов со стороны преподавательского сообщества об объективности средних величин заработной платы.

[СЛАЙД 13]

Таблица 5. Среднемесячная заработная плата работников УдГУ в 2013-2015 гг

Категория	2013 (р./шт. ед.)	2014	2015 (9м)
ППС	24 695 р.	30 133 р.	28 852 р.
АУП	19 442 р.	24 185 р.	21 910 р.
УВП	9 772 р.	11 212 р.	11 033 р.
ПОП	9 769 р.	12 548 р.	11 145 р.
НП	12 871 р.	36 366 р.	18 168 р.
ПРЕП		6 273 р.	5 469 р.
Все категории	16 164 р.	20 303 р.	18 893 р.

Зарплата в УдГУ (Таблица 5) на одного работника составила в 2013 году 16 164 руб., в 2014 - 20 303 руб., за 9 мес. 2015 г. - 18 893 руб. (снижение на 6.9%).

По преподавателям эти цифры составляют 24 695 руб., 30 133 руб. и 28 852 руб. соответственно. Таким образом, в 2015 году наблюдается снижение заработной платы ППС в абсолютных цифрах на 1280 руб. и в относительных на 4.3%, хотя, в соответствии с дорожной картой, уровень должен

достичь 133% от средней по региону (по предварительным расчетам - это около 34-35 тыс. руб). Требования майских указов и соответствующий показатель мониторинга в 2015 году, уже очевидно, достигнуты не будут.

[СЛАЙД 14]

Таблица 6. Среднемесячная заработная плата ППС по должностям в 2013-2015 гг (без учета ГПХ)

Год	Ассистент	Ст.препод	Доцент	Профессор	Зав. каф.	Декан/директор	Все категории
2013	7 308р.	13 673р.	24 627р.	30 982р.	42 860р.	85 520р.	24 695р.
2014	8 703р.	16 047р.	26 975р.	32 540р.	46 313р.	79 254р.	27 997р.
2015(9)	13 095р.	16 858р.	26 413р.	36 857р.	43 203р.	69 693р.	28 015р.

Данные по среднемесячным зарплатам по должностям преподавателей в 2015 году (без учета ГПХ, Таблица 6) свидетельствуют либо о торможении роста, либо, по некоторым должностям - снижению зарплат ППС.

[СЛАЙД 15]

Таблица 7. Данные мониторинга заработной платы ППС УдГУ в 2013 и 2014 годах

	Средняя численность работников, человек		Фонд начисленной заработной платы, тыс. руб.		
	списочного состава (без внеш. совместителей)	внешних совместителей	списочного состава (без внешних совместителей)		Внешних совместителей
			всего	в том числе по внутр. совмест.	
2013	880	61	277575,8	26504,1	12525,0
2014	857	53,1	309747,3	17397,9	16302,4

Здесь (Таблица 7) приведены данные по заработной плате ППС, подаваемые в МинобрНауки РФ рамках мониторинга заработной платы в 2013 и 2014 годах. Рост в 2014 году составил 14,6%, после этого прекратился.

[СЛАЙД 16]

Таблица 8. Соотношение частей заработной платы работников в 2015 году (9 мес)

Части з/пл.	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП	ВСЕ
Оклад	62%	39%	56%	61%	40%	56%
Стимулирующие	21%	46%	23%	16%	36%	26%
Компенсационные	14%	14%	16%	23%	11%	15%
ГПХ	3%	0%	5%	0%	12%	3%

Эта данные дают представление о соотношении частей заработной платы категорий работников. В последние три года происходят изменения

структуры зарплаты: для всех категорий персонала доля оклада в зарплате увеличилась, стимулирующая часть, соответственно, уменьшилась.

Если в 2013 году соотношения оклада к стимулирующим выплатам у ППС составляло 1:1, в 2014 году примерно 2,5:1, то в 2015 уже почти 3:1. У АУП это соотношение было 1:2, затем 1:1,3, сейчас 1:1,2. Тенденцию увеличения доли окладной (постоянной) части при одновременном росте самой зарплаты можно приветствовать.

[СЛАЙД 17]


Таблица 9. Доля условно-постоянной части в заработной плате работников

Год	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП	ВСЕ
2013	51%	44%	58%	61%	48%	52%
2014	71%	51%	65%	74%	70%	67%
2015	76%	53%	72%	84%	52%	72%

Доля условно-постоянной части (оклад + компенсационные выплаты) в заработной плате работников постепенно увеличивается (с 52% в 2013 до 72% в 2015 году), у преподавателей 76%. Эта доля по нормативу должна быть не менее 70%.

[СЛАЙД 18]

Структурные характеристики зарплаты. С прошлого года в рамках системы контроля выполнения КД были рассчитаны не только средние, но и структурные характеристики заработной платы - медианная заработная плата и децильный коэффициент, отражающие степень дифференциации доходов. Известно, что значение среднемесячной заработной платы часто вызывало сомнения и недоверие. Структурные характеристики отчасти эти вопросы разрешают.

 Медианная заработная плата работников - это уровень, выше и ниже которого получают доход одинаковое количество работников. То есть это зарплата «среднего» работника.

[СЛАЙД 19]

Таблица 10. Медианная заработная плата работников УдГУ в 2013-2015 годах

	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП	ВСЕ
2013	23 249	18 499	11 726	10 500	15 420	15 167
2014	27 298	20 785	12 691	10 836	14 302	16 863
2015(9)	25 762	18 940	12 213	11 311	15 840	16 004

Медианная заработная плата работников оказалась ниже среднемесячной примерно от 6% до 15%, для ППС - от 6% до 11%.

[СЛАЙД 20]

Децильный коэффициент дифференциации доходов – это отношение доходов 10% самых высокооплачиваемых к 10% самых низкооплачиваемых работников. Эта величина широко используется в мировой практике для оценки расслоения граждан по уровню доходов.

[СЛАЙД 21]

Таблица 11. Децильный коэффициент дифференциации доходов (10% к 10%)

	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП	ВСЕ
2013	4,8	3,7	3,9	2,8	10,6	5,5
2014	4,8	4,6	4,1	2,8	28,8	5,8
2015(9)	4,5	4,1	4,1	2,7	4,6	5,4

Можно указать, что величина коэффициента дифференциации доходов в 4,5 для ППС и 5,4 для всех работников является умеренной.

[СЛАЙД 22]

В следующей таблице представлены доходы преподавателей, распределенные на 10 децильных групп с равным количеством человек по месячным доходам за 9 месяцев 2015 года.

Таблица 12. Распределение доходов ППС по децильным группам в 2015 (9)

Номер группы	Кол-во работников	Диапазон дохода в месяц, руб.	Средний доход по группе
I	72	От 150р. до 11 133 р.	7 130 р.
II	72	От 11 278р. до 15 405 р.	13 671 р.
III	72	От 15 447 р. до 18 988 р.	17 250 р.
IV	72	От 19 332 р. до 22 735 р.	21 286 р.
V	72	От 22 794 р. до 25 756 р.	24 122 р.
VI	73	От 25 762 р. до 28 925 р.	27 263 р.
VII	72	От 28 933 р. до 33 131 р.	30 776 р.
VIII	72	От 33 152 р. до 38 601 р.	35 830 р.
IX	72	От 38 619 р. до 49 559 р.	42 848 р.
X	73	От 49 670 р. до 184 479 р.	69 767 р.

Учтены только данные по штатным работникам, у которых трудовые отношения продолжались весь период (с января по сентябрь 2015 года). По этим данным можно сделать вывод, что, несмотря на умеренный коэффициент дифференциации доходов, абсолютный уровень заработной платы в самой низкооплачиваемой группе ППС является крайне низким. Это, как пра-

вило, начинающие преподаватели, будущее преподавательского корпуса университета. Эта группа требует поддержки. Также есть большое число работников с относительно высоким уровнем дохода: их доходы в значительной мере «делают» высоким размер средней зарплаты ППС.

[СЛАЙД 23]

За отчетный период массовых задержек заработной платы не было: профкомом были выявлены единичные случаи, после обращения профкома работникам была выплачена денежная компенсация за задержку зарплаты. Однако, в 2013-2015 годах были задержки выплат по договорам ГПХ (статус этих выплат - не зарплата, поэтому профсоюзу добиться восстановления прав работников в этом случае сложнее).

Еще одно длящееся нарушение, которое, несмотря на наши замечания, не разрешается как минимум несколько лет - это отсутствие выплат работникам, с которыми заключен договор о полной материальной ответственности. За дополнительную работу нужно платить, здесь работодателю необходимо привести ситуацию в соответствие с законодательством и КД. Порядок назначения и размеры дополнительной оплаты труда за эти функции недавно уточнены в Положении о стимулирующих выплатах УдГУ.

[СЛАЙД 24]

Год	Источник	Кол-во человек	Средний размер мат.помощи
2013	УдГУ	587 чел.	2813 руб.
	Профком	705 чел.	1357 руб.
2014	УдГУ	556 чел.	2 318 руб.
	Профком	622 чел.	1 805 руб.
2015(9)	УдГУ	362 чел.	2 743 руб.
	Профком	478 чел.	1346 руб.

Материальная помощь. Университет через комиссию по социальному страхованию оказывал материальную помощь работникам. За неполных три года ею воспользовались работники более 1.5 тысяч раз на сумму почти 4 млн. рублей. Коллективным договором установлена обязательная материальная помощь в отдельных случаях, в частности - при смерти близкого родственника работника, для компенсации санаторно-курортного лечения, по расходам на медицинские услуги и ряд других. Профком оказал матпомощь членам профсоюза на сумму 2.7 млн. руб. 1800 раз.

[СЛАЙД 25]

Режимы рабочего времени и нормы труда.

[СЛАЙД 26]

Максимально допустимая нагрузка на ставку заработной платы преподавателя - 880 часов. В текущем учебном году расчетная нагрузка в соответствии с контингентом студентов составила 871 ак. час, но после добавления дополнительных ставок средняя фактическая нагрузка составила 828 ак. часов.

Таблица 13. Средняя годовая учебная нагрузка , ак. часов на 1 ставку

Учебный год	Средняя годовая нагрузка, ак.ч./ставка
2012/2013	817,3
2013/2014	829,9
2014/2015	812,2
2015/2016	828

[СЛАЙД 27]

Нагрузка по учебному поручению превышает максимальную у 49 преподавателей, в предыдущем учебном году - у 80 человека. Превышение нагрузки по КД оплачивается отдельно по почасовым ставкам. Поэтому данный раздел можно считать выполненным.

Статья 4.2 ограничивает объем лекционной нагрузки ассистента 100 часами. В УдГУ в текущем учебном году у 7 ассистентов этот предел превышен, в предыдущем - тоже у 7 ассистентов. Считаем, что в целях повышения качества образования допускать такое превышение можно лишь в исключительных случаях, и разумно загружать лекциями профессоров и доцентов кафедр.

Следует отметить, что в 2015 году при участии профкома было подготовлено решение о переводе значительной части УВП кафедр и деканатов с шести- на пятидневную рабочую неделю.

[СЛАЙД 28]

Выводы по разделу. Профком неоднократно обращал внимание на две проблемы, касающиеся учебной нагрузки преподавателей. Первая - это её высокий средний уровень, который затрудняет работу преподавателя по

другим видам деятельности - учебно-методической, научно-исследовательской. Вторая проблема - значительная неравномерность её распределения, когда у одних преподавателей объем нагрузки оказывается на тысячи часов, у других хватает лишь на доли ставки. Проблемы эти, конечно, не решить сразу, тем более что работодатель ограничен жестким нормативом соотношения численности студентов и преподавателей и фактически подушевым финансированием. Однако в последнее время расширились возможности изменения учебных планов в плане снижения традиционно завышенной аудиторной нагрузки за счет самостоятельной и дистантной форм, использованием электронного обучения. Здесь главная задача администрации УдГУ – заинтересовать в этом учебные подразделения и самих преподавателей. К сожалению, отсутствие реальной заинтересованности приводит к отставанию университета в области новых форм и технологий обучения.

Кроме этого, разумно вернуться к вопросу о фактической продолжительности академического часа, так как документ, её регламентировавший – Типовое положение об учреждении ВПО, со вступлением в действие ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прекратил действие, и вуз теперь вправе это сделать самостоятельно.

[СЛАЙД 29]

Охрана труда

Ст. 226 ТК РФ обязывает работодателя финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда. В соответствии с недавно заключенным Отраслевым соглашением и ст. 5.2 КД на охрану труда должно быть выделено не менее 2% от фонда оплаты труда.

В УдГУ ежегодно заключается Соглашение по охране труда, включающее в себя ряд мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровня профессиональных рисков.

[СЛАЙД 30]

Таблица 14. Выполнение Соглашений по охране труда в 2013-2015 годах

Мероприятия	2013	2014	2015
Запланировано мероприятий	17	19	13
Выполнено	13	12	2 (предв.)
Частично выполнено	1	3	н/д

Не выполнено	3	4	н/д
% выполнения (от плановых расходов)	98%	49,9%	н/д

В 2013 году Соглашение по ОТ было выполнено на 98%, в 2014 году - лишь на 50%, из 19 мероприятий 12 выполнено полностью. 94% невыполнения Соглашения 2014 года составили мероприятия по проведению специальной оценки условий труда (по старому - аттестация рабочих мест). Следует отметить, что в текущем году спецоценка проводится активнее и есть надежда, что отставание по этому показателю будет существенно сокращено.

[СЛАЙД 31]

Таблица 15. Данные по охране труда в 2013-2015 гг

Показатель	2013	2015
Несчастных случаев, проф. заболеваний	2	4
Обязательные мед. осмотры	226 чел.	71 чел.
Дополнительные мед. обследования	8 чел.	7 чел.
Молоко «за вредность»	245 чел.	190 чел.
Надбавки «за вредность»	447 чел.	300 чел.
Аттестовано рабочих мест (СОУТ)	86	540
-установлена «вредность»	70	72
-снята «вредность»	0	14
Обеспеченность аптечками	10 %	<10%

Выплаты за вредные условия труда и выдача молока производятся в соответствии с законодательством и КД в полном объеме. По итогам СОУТ работникам устанавливается сокращенный рабочий день и дополнительные оплачиваемые отпуска. Университет ежегодно приобретает средства индивидуальной защиты, спецодежду и спецобувь на сумму от 250 до 313 тыс. рублей.

Из недостатков можно отметить недостаточное обновление аптечек первой помощи (от 10% до 30% от необходимого) и негативная ситуация по проведению первичных и периодических медицинских осмотров работников. Отмечу, что в последние месяцы и по аптечкам, и по медосмотрам дело сдвинулось с мертвой точки, принимаются или готовятся к принятию решения по этим позициям.

[СЛАЙД 32]

Выводы: необходимо форсировать выполнение мероприятий Соглашения по ОТ, провести в полном объеме специальную оценку условий труда, предварительные и периодические медицинские осмотры, обеспечить своевременное пополнение аптек.

[СЛАЙД 33]

Социальные гарантии и охрана здоровья

Разделом устанавливается работникам ряд гарантий и льгот, связанных с социальной сферой, проведение мероприятий, направленных на формирование корпоративной культуры, здорового образа жизни, повышения культурного и эстетического уровня.

[СЛАЙД 34]

Таблица 16. Социальные программы и мероприятия УдГУ

Программа, мероприятия	2013	2014	2015
Путевки в ДОЛ	>70	55 шт. 370 т.р.	58 шт. 375 т.р.
Добровольное мед. страхование докторов наук	90 чел. 245 т.р.	87 чел. 208 т.р.	87 чел. 209 т.р.
Детские новогодние подарки	1362 шт. 328 т.р.	1312 шт. 400 т.р.	1087 шт. 326 т.р.
Билеты в театры, концерты и др.	1002 шт.	870 шт.	-
Компенсация санаторно-курортного обеспечения	35 чел. 137 т.р.	36 чел. 144 т.р.	
Спартакиада работников УдГУ	90 т.р.	95 т.р.	100 т.р.
Спортивные группы, бассейн	200 чел.	225 чел.	225 чел.

В УдГУ, несмотря на финансовые сложности, продолжают действовать ряд социальных программ, направленных на поддержку работников и членов их семей. За три года университетом было частично оплачено почти 180 детских путевок, 90 докторов наук могли получить медицинские услуги по программе ДМС, приобретались новогодние подарки, билеты в театры и на концерты, работали спортивные группы.

Из положительного также отметим, что в УдГУ стабильно работает Комбинат студенческого питания, студгородок, ведется работа с ветеранами. К нашему сожалению, не исполняют никак своих функций санаторий-профилакторий и база отдыха Воложка.

[СЛАЙД 35]

Таблица 17. Социальные программы и мероприятия профкома

Программа, мероприятия	2013	2014	2015
Беспроцентные займы (до 30 тыс. руб.)	229 чел. 3 148 тыс.р.	205 чел. 3 231 тыс. р.	160 чел. 2 600 тыс. р.
Компенсация санаторно-курортного обслуживания	140 тыс.р.	82 тыс.р.	47 тыс. р. 18 чел.
Программа «Горный воздух»	35 чел.	25 чел.	19 чел.
Билеты в театры, на концерты	895 шт.	661 шт.	
Поощрение участников сборных команд УдГУ			

Профком также продолжал по мере возможности действие социальных программ и проектов.

[СЛАЙД 36]

Проводимая Спартакиада работников УдГУ, участие в вечерах, посещение театров и концертов, просветительских мероприятий - это все необходимый и важный элемент формирования корпоративной культуры, объединения сотрудников для решения общих задач и снижения социальной напряженности.

Компенсация санаторно-курортных путевок (около 150 тыс. р. в год, 100 тыс. руб. профком), программа добровольного медицинского страхования докторов наук, приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря (55-70 путевок в год), новогодние подарки детям работников (более 1 тыс. штук), система беспроцентных займов членам профсоюза (более 200 чел. в год), материальная помощь (500-700 чел. в год и столько же в профкоме) - это добровольные и ставшие традиционными обязательства работодателя и профкома, необходимый элемент социальной заботы о коллективе.

[СЛАЙД 37]

Статья 7.11 раздела Социальные гарантии устанавливает дополнительные выходные пособия увольняющимся работникам - от одного до трех окладов. Этот раздел мы считаем важным для людей и отмечаем его фактическое выполнение.

[СЛАЙД 38]

Вместе с тем материальные сложности университета последних 1-2 лет не могли не сказаться на финансировании некоторых статей социального

раздела. Особенно сказались это уменьшение на культурно-массовой и спортивно-массовой работе с работниками. В 2013 году финансирование составило 43% от установленного КД, в 2014 - 53%. В текущем году полностью профинансирована Спартакиада работников (100 т.р., спасибо!), но по КМ-работа пока неопределенность. Мы ожидаем выйти на цифру 25-30%.

Мы понимаем финансовые трудности нашего социального партнера и в этот непростой период профком софинансирует некоторые культурно-массовые и спортивные мероприятия и проекты (мы приобретаем билеты на концерты - 300 шт. в этом году, спортивный инвентарь и др. расходы). Но важность работы с людьми требует всё же особого подхода к этим вопросам.

[СЛАЙД 39]

Повышение квалификации

Раздел устанавливает льготы и гарантии при повышении образовательного уровня преподавателей, сотрудников и их детей.

[СЛАЙД 40]

В соответствии с «Законом об образовании в РФ» педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень, имеют право получать дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года.

Таблица 18. Количество преподавателей, повысивших квалификацию в 2013-2015 гг

2013	2014	2015 (9 мес)
217 чел.	286 чел. +32% от 2013 33,4% от ППС	241 чел 29,7% от ППС

Начиная с 2014 года показатель количества повысивших квалификацию преподавателей (286 чел.) стал соответствовать требованиям Закона об образовании: более трети ППС этим воспользовались. В 2015 году тоже, надеемся, будет достигнут этот показатель (пока 241 чел., 30%). Однако требуется сформировать систему, которая бы учитывала не общее количество, а индивидуальную траекторию повышения каждого преподавателя. Всего повысили квалификацию в 2014 году 342 работника УдГУ, в 2015 - 264 чел.

[СЛАЙД 41]

Таблица 19. Получение льгот по оплате за обучение

	2013	2014	2015 (предв.)
Всего получили льгот, человек, в т.ч.	30	20	27
- за свое обучение	10	3	4
- за обучение детей	16	11	21
- аспиранты	4	6	2
На общую сумму	295 тыс. руб.	151 тыс. руб.	300 тыс. руб.

Раздел также устанавливает льготы работникам по оплате за обучение в рамках учебной системы УдГУ, в том числе за обучение детей работников (Таблица 19). В текущем году наблюдается повышение интереса к пользованию этой льготой в сравнении с предыдущим годом. Сумма льгот составила более 300 тыс. рублей.

Также это раздел устанавливает стимулирующую надбавку для преподавателей, защитивших диссертацию (от 20 до 40 тыс. рублей), их руководителей и консультантов (от 10 до 15 тыс. руб.).

В целом условия этого раздела выполняются.

[СЛАЙД 42]

Раздел **Взаимодействие с профсоюзом** устанавливает гарантии профсоюзной деятельности, правила взаимодействия профсоюзной организации и работодателя, формы и органы участия представителей работников в управлении организацией.

[СЛАЙД 43]

Представители профкома входят в состав и участвуют в работе ряда органов управления УдГУ, комиссий и рабочих групп. С участием профкома или по согласованию с профкомом были разработаны ряд положений и локальных нормативных актов. Согласовываются приказы и распоряжения, затрагивающие коллективные и индивидуальные права работников: установление стимулирующих выплат, поощрения, награды за труд, дисциплинарные взыскания, графики отпусков, по работе в выходные дни, по гарантиям работников, связанных с охраной труда. Были отдельные случаи, когда ЛНА утверждался без согласования с профкомом, мы выходили с протестом, и затем участвовали в его переработке.

Считаем правильным включение в 2010 году в КД условия, согласно которому служебные записки руководителей структурных подразделений на стимулирующие выплаты готовятся с учетом мнения представителей трудового коллектива, а соответствующие приказы - по согласованию с профкомом. Это повышает прозрачность системы оплаты труда, снижает субъективность решений. Этот механизм будет использован и в дальнейшем.

Профсоюзным органам предоставлены установленные ТК и КД гарантии по обеспечению деятельности, перечислению членских взносов, освобождению профактива от основной работы на период участия в работе выборных органов. Профком обеспечен помещением и его обслуживанием, оргтехникой, связью.

[СЛАЙД 44]

Сайт профкома (и рескома профсоюза) в соответствии с КД размещен на информационной Интернет-площадке университета. Членам профсоюзных органов предоставлены дополнительные гарантии сохранения рабочего места и заработной платы.

Система профсоюзного учета является подсистемой ИИАС, что существенно упрощает нам учет профчленства и контроль перечисления профсоюзных взносов.

[СЛАЙД 45]

Контроль за выполнением Коллективного договора

[СЛАЙД 46]

Этот раздел определяет порядок осуществления контроля выполнения условий КД, внесения изменений и дополнений в него. В УдГУ создана совместная с профкомом комиссия по социальному партнерству. Ежегодно подводились итоги выполнения КД - вначале на заседаниях Ученого совета УдГУ, затем - на совместных заседаниях профкома и ректората. Вся аналитическая информация об итогах выполнения КД по каждому году и все данные общедоступны и размещены на сайте профкома. В этом смысле наша система контроля КД является, пожалуй, одной из самых прозрачных.

Следует сказать, что нами разработан проект автоматизированной системы контроля выполнения КД с использованием ресурсов системы ИИАС на

основе многолетнего опыта подведения итогов. В настоящее время эта система находится в стадии разработки, а интерес к её концепции проявили наши коллеги из ряда университетов России.

[СЛАЙД 47]

Основные выводы

[СЛАЙД 48]

На основе проведенного анализа и обобщения полученных данных можно считать, что основные условия Коллективного договора в целом выполняются.

Основные замечания по выполнению КД:

1. Не выплачивается надбавка материально ответственным лицам;
2. Не полностью финансируются мероприятия по охране труда, в том числе - специальная оценка условий труда и медицинские осмотры
3. Не полностью финансируются мероприятия культурно-массовой работы с работниками

Имеются также замечания и проблемы исполнения КД менее масштабные, которые профком старается решать в рабочем порядке.

[СЛАЙД 49]

Позвольте также сформулировать мнение профсоюзного комитета по вопросам решения некоторых системных задач, стоящих перед УдГУ в настоящее время.

В области трудовых отношений и кадровой политики - изменить позицию в отношении сроков заключения трудовых договоров с преподавателями, подходить к этому с учетом кадровой ситуации в конкретных институтах и индивидуально. Усилия направить на сохранение кадрового потенциала, в особенности на наиболее квалифицированных работников, преподавателей.

В области оплаты труда - сделать систему более прозрачной и понятной, в том числе с учетом перехода работников на эффективный контракт. Сам такой переход должен быть добровольным. Приложить все усилия на выполнение майских указов президента, но не забывать, что без учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учебного процесса не бывает.

В области охраны труда и здоровья – систематизировать работу по специальной оценке условий труда, обеспечить прохождение медосмотров в соответствии с законодательством. Наше предложение по созданию пункта первичной медико-санитарной помощи в 7 корпусе УдГУ также остается в силе.

В заключение хотелось бы высказать слова благодарности ректору университета Г.В. Мерзляковой, ректорату УдГУ, руководителям структурных подразделений, всем сотрудникам, усилиями которых Коллективный договор университета является не просто формальным локальным нормативным актом, а действующим документом, реально улучшающим условия труда трудового коллектива. С учетом высказанных замечаний, конечно)

[СЛАЙД 50]

Спасибо за внимание!