### Выступление председателя профкома Анисимова А.Е. на общем собрании сотрудников УдГУ 31 августа 2015 года

### Уважаемые коллеги!

Разрешите от имени профсоюзного комитета и профсоюзной организации работников УдГУ поздравить вас с началом нового 2015/2016 учебного года!

Хотелось бы кратко затронуть наиболее четыре актуальные для трудового коллектива вуза темы, хотя, конечно, таких тем, особенно в последнее время значительно больше. Это – реорганизация организационной структуры университета и оптимизация штатов, заработная плата, эффективный контракт, завершение срока коллективного договора.

### 1. Реорганизация университета и оптимизация

В прошлом учебном году начались весьма болезненные процессы оптимизации организационной структуры университета, сокращение штатного расписания. Не буду касаться причин проведения этих мероприятий, отмечу лишь некоторые кадровые последствия.

Всего в 1 полугодии 2015 года было уволено по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (по сокращению штата) 6 человек, при этом 5 из них согласились расторгнуть трудовой договор досрочно, без отработки. По соглашению сторон (ст. 78) было уволено 27 человек, из которых порядка 6 человек - на тех же условиях, что и при сокращении штата. К сожалению, часть преподавателей, работавших по срочному трудовому договору, вынуждены были уйти в связи с окончанием его срока и не объявлением конкурса на ту же должность. Администрация вуза вместо массовых сокращений ППС пошла на уменьшение доли ставки работающих преподавателей, что, безусловно, отчасти снизило потери кадрового состава.

Благодаря совместной работе профкома с администрацией, удалось существенно скорректировать нормы численности УВП в структурах, что сохранило от 30 до 50 ставок в деканатах и на кафедрах.

Несмотря на то, что массовых сокращений удалось избежать, кадровые потери, болезненные для коллектива, произошли. Здесь, как нам кажется, сделано было не всё.

### 2. Заработная плата

В отношении заработной платы научно-педагогических работников вузов России продолжают действовать требования Указов Президента от 7 мая 2012 года и дорожной карты, в соответствии с которыми в 2014 году зарплата ППС должна была составить 125% от средней по региону, в 2015 году - 133%. В таблице 1 представлены значения средней зарплаты по всем категориям работников УдГУ в 2014 году. Следует сказать, что по данным мониторинга эффективности вузов 2014 года именно по этому единственному показателю из семи УдГУ не достиг порогового значения, не хватило всего 0,3 процентных пункта.

Таблица 1. Среднемесячная заработная плата работников УдГУ (вместе с ГПХ) за 2014 год, руб./чел.

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Среднемесячный размер заработной платы c ГПХ, руб./чел. |
| ППС | 30 133 руб. |
| АУП | 24 185 руб. |
| УВП | 11 212 руб. |
| ПОП | 12 548 руб. |
| НП | 36 366 руб. |
| ПРЕП | 6 273 руб. |
| Все категории | 20 303 руб. |

В таблице 2 представлены данные по зарплате за 1 полугодие 2015 года по должностям ППС. Зарплата ППС в абсолютном размере уменьшилась на 3%, таким образом, достижение целевого показателя в 133% от средней зарплаты по региону становится еще более трудной задачей. Для этого чисто арифметически в оставшиеся месяцы года необходимо увеличить ежемесячный фонд оплаты труда преподавателей, а, значит, зарплату каждому, примерно на 50-55%. Задача более чем сложная.

Таблица 2. Среднемесячная заработная плата ППС УдГУ в 1 полугодии 2015 года, по должностям

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Среднемесячная зарплата в 1 полугодии 2015 года, руб. |
| Декан | 62 877 руб. |
| Зав. кафедрой | 45 960 руб. |
| Профессор | 38 020 руб. |
| Доцент | 27 922 руб. |
| Ст. преп. | 18 831 руб. |
| Ассистент | 13 753 руб. |
| ППС – ВСЕГО | 29 252 руб.  (-3% по отн. к 2014 году) |

Более наглядно характеризует ситуацию не обезличенная средняя зарплата, а структурные характеристики, показывающие дифференциацию доходов между работниками в трудовом коллективе. Децильный коэффициент дифференциации доходов – это отношение дохода 10% самых высокооплачиваемых к доходу 10% самых низкооплачиваемых работников. Для преподавателей это значение - около 5,5, для АУП - 3,9, УВП - 3,7.

Таблица 3. Децильные коэффициенты дифференциации доходов работников УдГУ по категориям в 1 полугодии 2015 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ППС | АУП | УВП | ПОП |
| Январь | 5,1 | 4,0 | 3,5 | 3,2 |
| Февраль | 5,2 | 3,7 | 3,4 | 2,6 |
| Март | 5,1 | 3,5 | 3,9 | 2,8 |
| Апрель | 5,3 | 4,3 | 3,8 | 2,6 |
| Май | 5,7 | 4,7 | 4,0 | 2,7 |
| Июнь | 6,4 | 3,4 | 3,6 | 2,6 |
|  |  |  |  |  |
| Среднее | 5,5 | 3,9 | 3,7 | 2,8 |

Медианная заработная плата преподавателей (это уровень, выше и ниже которого получают доход одинаковое количество работников) в 1 полугодии составила 23 тыс. 620 руб., что существенно отличается от средней зарплаты (29 тыс. 252 руб.). Это означает, что есть довольно значительное количество относительно высокооплачиваемых преподавателей, зарплата которых завышает средние значения. Следовательно, учебная нагрузка внутри преподавательского коллектива распределена весьма неравномерно, и есть еще резервы для её выравнивания. Для примера в таблице приведены данные по десяти децильным группам зарплат ППС в апреле 2015 года:

Таблица 4. Децильные группы заработных плат преподавателей УдГУ в апреле 2015 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер группы | Кол-во работников | Диапазон дохода, руб. | | Средняя доля ставки на 1 человека |
| I | 68 | От 1 593 | до 9 093 | 0,34 |
| II | 69 | От 9 283 | до 13 357 | 0,77 |
| III | 69 | От 13 379 | до 16 973 | 0,88 |
| IV | 69 | От 16 973 | до 20 594 | 0,96 |
| V | 69 | От 20 594 | до 22 934 | 0,95 |
| VI | 69 | От 22 966 | до 26 367 | 0,99 |
| VII | 69 | От 26 472 | до 30 477 | 1,06 |
| VIII | 69 | От 30 545 | до 36 191 | 1,08 |
| IX | 69 | От 36 252 | до 46 354 | 1,07 |
| X | 69 | От 46 453 | до 438 690 | 1,14 |

### 3. Эффективный контракт

Университет, как и другие вузы РФ, находится в условиях непрерывного реформаторства системы высшего образования. Еще одной такой новацией является предусмотренный дорожной картой развития образования перевод трудовых отношений с работниками на так называемый «эффективный контракт». Это касается, в первую очередь, преподавателей, но впоследствии ожидается такой перевод для всех категорий работников. Ряд вузов такой переход осуществили, и даже после получения первого опыта уже модифицировали свои системы ЭК.

В конце прошедшего 2014/2015 учебного года рабочая группа начала разработку системы ЭК для Удмуртского университета. Предполагается, что системой ЭК будут оцениваться результативность и качество работы индивидуально каждого работника, и эта оценка будет использована для его материального поощрения. Запуск системы ЭК потребует не только значительного изменения нормативной базы УдГУ, но и внесения обширных изменений в действующие трудовые договоры с работниками.

Разработанный группой проект Положения об ЭК находится в стадии обсуждения и согласования, поэтому призываем преподавателей, руководителей и всех заинтересованных лиц включиться в дискуссию. Профком в ближайшее время планирует провести по этому вопросу очное обсуждения в формате круглого стола.

### 4. Коллективный договор

В 2014 году Коллективный договор УдГУ занял первое место во всероссийском конкурсе коллективных договоров среди вузов Российской Федерации. 31 декабря 2015 года заканчивается его действие, и уже осенью профкомом будут инициированы коллективные переговоры по подготовке нового Коллективного договора, а ноябре-декабре будет созвана конференция трудового коллектива университета для его утверждения. Колдоговор предоставляет преподавателям и сотрудникам вуза ряд дополнительных льгот и гарантий, не предусмотренных трудовым законодательством. Считаем, что в условиях кризиса и произошедших кадровых потерь уменьшать этот уровень льгот и гарантий нельзя, наоборот, необходимо для работников, которые в таких условиях остаются верными университету, обеспечить максимально возможную защиту их социального положения и статуса. Такие возможности у университета есть. Понимаем, что переговоры не будут простыми, поэтому призываем нашего социального партнера правильно расставить приоритеты в вопросах внутренней политики: в сложных экономических условиях главное, на что можно опереться и что нужно сохранить – это люди.

Профком в новом учебном году планирует продолжить свои социальные проекты и массовые мероприятия – систему беспроцентных займов, компенсацию санаторно-курортного обслуживания, помощь ветеранам, работу спортивных групп и проведение Спартакиады «Здоровье».

В заключение разрешите еще раз поздравить вас, уважаемые коллеги, с наступающим новым учебным годом, пожелать крепкого здоровья, успехов в нашем нелегком труде, человеческого счастья и гармонии.

Спасибо за внимание!