[СЛАЙД 1]

О выполнении Коллективного Договора УдГУ в 2016 году

Доклад председателя профсоюзной организации работников УдГУ А.Е. Анисимова на совместном заседании ректората УдГУ и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета 01 марта 2017 года

Уважаемые коллеги!

[СЛАЙД 2]

Сегодня мы подводим итоги первого года действия Коллективного договора Удмуртского государственного университета на 2016-2018 годы, который был заключен 08 декабря 2015 года на Конференции трудового коллектива УдГУ.

[СЛАЙД 3]

Эффективность Коллективного договора определяется тем, насколько он расширяет уровень социально-экономических, трудовых прав и гарантий работников, насколько способствует конструктивному взаимодействию работодателя и трудового коллектива, насколько является полезным и результативным для обеих сторон договорного регулирования.

Действующий Коллективный договор был сформирован в результате нескольких месяцев коллективных переговоров. По большинству вопросов были найдены согласованные условия (127 предложений сторон), но 14 пунктов остались в протоколе разногласий.

[СЛАЙД 4]

Всего в структуре КД имеется 14 разделов. Предлагается кратко рассмотреть выполнение/невыполнение условий КД по основным разделам по итогам 2016 года.

[СЛАЙД 5]

Трудовые отношения

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 6]

Основные показатели кадровой статистики.

Численность персонала в 2016 году составила в среднем 2026 работников, из них 36% - ППС, 26% - УВП, 18% - АУП, 19% - ПОП, 1% - НР.

[СЛАЙД 7]

В течение 2016 года продолжилась тенденция снижения среднесписочной численности персонала, хотя темп снижения существенно уменьшился.

Таблица 1. Среднесписочная численность работников УдГУ

	2015 декабрь	216 декабрь	Изменение за 2016 год
ППС	758	729	-4 %
АУП	345	358	+4 %
УВП	535	536	+0 %
ПОП	389	382	-2 %
НП	18	16	-11 %
ПРЕП	5	5	0 %
ВСЕГО	2050	2026	-1,2 %

Общее снижение среднесписочной численности работников в течение 2016 года составило 1,2%, ППС - 4%. Это уменьшение существенно ниже показателей 2015 года. Увеличилось число АУП на 3,7%. Численность УВП практически не изменилась. В целом среднесписочная численность работников УдГУ за 2016 год уменьшилась на 24 человека, это 1,2% (2015 год – 4,2%).

Средний возраст работников составил 45,6 года - такой же, как в 2015 году. 72,7% преподавателей имеют ученую степень (в прошлом году - 70%).

[СЛАЙД 8]

Таблица 2. Увольнение работников

Статья ТК	Основание прекращения трудового договора	2014	2015 (9)	2016
Ст. 78	По соглашению сторон	76	71	45
ст. 79	Прекращение срочного трудового договора, (в.т.ч. преподавателей)	127 (24)	117 (37)	84 (28)
Ст. 80	По собственному желанию	305	230	208
Ст. 81	По инициативе работодателя, в т.ч.	4	8	3

	• по сокращению штата • за виновные действия	2 2	8 0	3 0

(Таблица 2) По процедуре сокращения было уволено 3 человека (8 – в 2015 году). В случаях сокращения работника- члена профсоюза была проведена процедура учета мнения профсоюзной организации. Такая процедура в 2016 не проводилась, так как члены профсоюза сокращению не подвергались. Увольняемые получали установленное законом выходное пособие и дополнительные выплаты по Коллективному договору (ст. 7.11 - от 1 до 3 должностных окладов). По вопросу этих выплат надлежит упорядочить процесс их назначения и учета, так как были случаи обращения в профком по вопросу применения этого условия КД. Вопросы при таких обращениях разрешались в рабочем порядке.

[СЛАЙД 9]

Определенным новшеством в трудовых отношениях 2016 года стало заключение с преподавателями новой формы трудового договора - «эффективного контракта» (ЭК). Университет в течение 2015-2017 годов совместно с профкомом разработал и внедрил систему ЭК, предполагающую конкретизацию должностных обязанностей преподавателей и соответствующее стимулирование за полученные результаты. Всего было заключено или внесены изменений в более чем 820 трудовых договоров в формате эффективного контракта, стимулирующие выплаты по результатам применения ЭК получили 685 преподавателей. Профком отмечает, что одним из важнейших концептуальных свойств выстроенной системы является её принципиально стимулирующий характер, а не направленный на принуждение или дисциплинарные санкции. Кроме этого, с самого начала подчеркивался добровольный характер участия работника в системе ЭК. Отметим, что в ряде организаций высшего образования администрации пошли на использование ЭК в качестве меры административного давления на преподавателей, что не могло не сказаться на социальной напряженности и, как следствие, привести к прямо противоположным ожидаемым результатам. Считаем, что подход к ЭК в Удмуртском университете был выбран правильный, и это - результат задействованных механизмов социального партнерства. Выделенные по итогам ЭК значительные денежные средства на стимулирование ППС придали смысл и логическую законченность всей системе. Безусловно, система ЭК, требует дальнейшей доработки, коррекции и расширения.

[СЛАЙД 10]

Отпуска работников

Таблица 3. Предоставление отпусков работникам по основаниям ст. 2.8-2.10 КД

Статья КД	Вид отпуска	Категории, основания	2014	2015 (9)	2016
2.8 ч.2	Оплачиваемый	Участникам ВОВ, инвалидам	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	13
2.9	Оплачиваемый	Длительный отпуск педагогическим работникам	1	1	1
2.10	Не оплачиваемый	Работникам с детьми, инвалидами, одиноким, имеющим родств. с заболеваниями и проч.	1687	939	1438

В 2016 году профком обратился к работодателю с предложением расширить перечень работников, имеющих право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 дней. Мы считаем, что на основании Постановления правительства РФ от 14.05.2015 № 466 на такой отпуск вправе претендовать работники из числа руководителей некоторых структурных подразделений, осуществляющих руководство определенными видами деятельности. Стороны обратились в федеральные структуры за разъяснением, но, к сожалению, общего понимания по этому вопросу пока не достигли. Профком продолжит работу в этом направлении, и, надеемся, достигнем взаимопонимания в этом вопросе с руководством вуза.

Дополнительные отпуска. В статьи 2.8, 2.10 КД УдГУ совместным решение сторон были введены дополнительные основания предоставления дополнительных отпусков. ([СЛАЙД **10]**

Отпуска работников

Таблица 3). Предоставление этих отпусков Количество предоставленных отпусков год от года меняется как в ту, так и в другую сторону. Кроме этого, в новой редакции КД ранее бывшее там условие предоставления работнику оплачиваемого отпуска в случае смерти родственника перешло на другой механизм социальной поддержки (через мат. помощь).

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

В целом положения КД в части заключения или расторжения трудовых договоров в УдГУ выполняются. Необходимо, в целях оценки эффективности КД, наладить постоянный учет применения его положений.

В области кадровой политики университета профком считает, что пришло время изменить подход к вопросу о сроке заключения трудовых договоров с преподавателями, отменив фактическое ограничение срока тремя годами. Необходим индивидуальный подход, с учетом перспектив и результативности конкретного преподавателя, области его научных и образовательных интересов. С учетом возрастного состава ППС, необходимости закрепления молодых перспективных кадров, а также уже состоявшихся в своих сферах ученых-преподавателей, нужно дать этой категории уверенность в перспективах их дальнейшей работы в университете.

[СЛАЙД 11]

Оплата труда

[СЛАЙД 12]

В соответствии с «дорожной картой» в 2016 году средний размер заработной платы преподавателей должен составить не менее 150% от средней по региону.

Этот фактор отслеживается учредителем и стал одним из индикаторов в системе мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования. Следует отметить, что 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. Кроме этого, в 2015 году изменилась методика расчета самого размера средней зарплаты по региону. Публикуемые размеры средних зарплат вызывают много вопросов со стороны преподавательского сообщества об их объективности.

[СЛАЙД 13]

В 2016 году общий фонд оплаты труда составил 597 млн. рублей, из них 58% за счет бюджетной субсидии, 42% - за счет собственных средств.

Таблица 4. Среднемесячная заработная плата работников УдГУ в 2014-2016 гг (по среднесписочной в расчете на 1 работника)

Категория	2014	2015	2016	Изменение

				2016 к 2015 на
ППС	30 133 р.	31 201 р.	33 124 р.	+ 6,2 %
АУП	24 185 р.	22 896 р.	24633 р.	+ 7,5 %
УВП	11 212 р.	13 889 р.	15 032 р.	+ 8,2 %
ПОП	12 548 р.	12 079 р.	12 830 р.	+6,2 %
НП	36 366 р.	25 057 р.	33 021 р.	+ 31,8 %
ПРЕП	6 273 р.	9 994 р.	14 884 р.	+48,9 %
Все категории	20 303 р.	21 248 р.	22 983 р.	+8,2 %

Заработная плата в УдГУ (Таблица 4) на одного работника составила в 2014 - 20 303 руб., в 2015 г. - 21 248 руб., в отчетном году - 22 983 руб. (увеличение на 8,2%). По преподавателям увеличение составило 6,2%, УВП - 8,2%.

[СЛАЙД 14]

Таблица 5. Среднемесячная заработная плата ППС по должностям в 2014-2016 гг (без учета ГПХ, в расчете на 1 ставку по основному месту работы)

Год	Ассистент	Ст.препод	Доцент	Профес-сор	Зав. каф.	Декан/ директор	Все кате-гории
2014	8 703	16 047	26 975	32 540	46 313	79 254	27 997
2015(9)	13 095	16 858	26 413	36 857	43 203	69 693	28 015
2016	25 161	25 218	32 704	52 812	51 787	80 106	37 729

В Таблица 5 приведены данные по среднемесячной заработной плате по должностям профессорско-преподавательского состава. За 2016 год средняя заработная плата ощутимо выросла в сравнении с предыдущими годами. Объяснить это можно разными факторами: как реальным повышением фонда заработной платы, так и изменением Росстатом методики расчета.

[СЛАЙД 15]

Таблица 6. Данные мониторинга заработной платы ППС УдГУ в 2014-2016 годах

	Средняя численность работников, человек		Фонд начисленной заработной платы, тыс. руб.			Среднемес. зар. плата
	списочного состава (без внеш. совм)	внешних совместителей	списочного состава (без внешних совместителей)		Внешних совместителей	
			всего	в том числе по внутр. совмест.		
2014	**857**	**53,1**	**309747,3**	**17397,9**	**16302,4**	**29953 руб.**
2015	**685**	**47,4**	**290545,3**	**29660,0**	**15554,0**	**34828 руб.**
2016	**639**	**39**	**289308,4**	**37772,9**	**13573,2**	**37227 руб.**

Здесь (Таблица 6) приведены данные по заработной плате ППС, подаваемые в Минобрнауки РФ рамках мониторинга заработной платы в 2014-2016 годах. По этим данным среднемесячная заработная плата ППС составила в 2016 году 37 227 руб., что

составляет 157% от средней по региону. Вместе с тем, помимо изменения методики расчета средней зарплаты изменилась и сравнимая с ней величина: если ранее мониторилось отношение к средней зарплате по региону в целом по областям экономики - сейчас для сравнения используется среднемесячная заработная плата с учетом дохода ИП и физических лиц.

[СЛАЙД 16]

Таблица 7. Соотношение частей заработной платы работников в 2016 году

Части з/пл.	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП	ПРЕП	ВСЕ
Оклад	57%	35%	48%	59%	27%	46%	51%
Стимулирующие	28%	49%	34%	19%	39%	42%	32%
Компенсационные	13%	15%	14%	22%	6%	13%	14%
ГПХ	2%	0%	4%	0%	28%	0%	2%

Эта данные дают представление о соотношении частей заработной платы категорий работников. Если в предыдущие годы наблюдалась тенденция уменьшения доли стимулирующей составляющей в заработной плате, то в 2016 году она прервалась. В частности, в отчетном году доля стимулирующих выплат в целом по вузу составила 32% от общего фонда оплаты труда (в 2015 году - 26%). Особенно это важно для заработной платы ППС, где ставится учредителем задача доведения постоянной части заработной платы до 70%. У нас в 2016 году эта доля снизилась до 69% против 76% в 2015 году. Здесь необходимо продумать меры коррекции.

[СЛАЙД 17]

Таблица 8. Доля условно-постоянной части в заработной плате работников

Год	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП	ВСЕ
2014	71%	51%	65%	74%	70%	67%
2015	76%	53%	72%	84%	52%	72%
2016	69%	51%	61%	81%	33%	65%

[СЛАЙД 18]

Структурные характеристики зарплаты.

Уже третий год в рамках контроля выполнения КД и в целях получения более объективной картины о заработной плате работников университета рассчитываются не только средние, но и структурные характеристики оплаты труда. Их три - медианная заработная плата, децильный коэффициент дифференциации доходов и собственно распределение доходов по децильным группам. В отличие от среднемесячной заработной платы, структурные характеристики более объективно отражают реальное распределение доходов.

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

[СЛАЙД 19]

Таблица 9. Медианная заработная плата работников УдГУ в 2014-2016 годах

	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП
2014	27 298	20 785	12 691	10 836	14 302
2015	25 254	20 313	11 050	11 217	14 454
2016	28 343	21 569	11 767	12 841	23 323

Медианная заработная плата преподавателей (28 343 руб.) оказалась существенно меньше среднемесячной (37 729 руб.) на 25%. В прошлом году этот разрыв не превышал 11%. С учетом того, что дифференциация доходов между преподавателями не повысилась, а даже снизилась, это можно объяснить только изменением методики расчета средней заработной платы, дающей далекие от реальной жизни цифры.

[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 10. Децильный коэффициент дифференциации доходов (10% к 10%)

	ППС	АУП	УВП	ПОП	НП
2014	4,85	4,6	4,1	2,8	28,8
2015	4,66	5,9	5,1	2,8	4,8
2016	4,35	5,0	5,3	2,9	8,5

Можно отметить тенденцию снижения ДКДД для преподавателей и АУП, и, напротив, некоторое увеличение разрыва по доходам для УВП.

[СЛАЙД 22]

В следующей таблице представлены доходы преподавателей, распределенные на 10 децильных групп с равным количеством человек по доходам 2016 года (приведено к среднемесячному размеру).

Таблица 11. Распределение доходов ППС по децильным группам в 2016 году

Номер	Кол-во работни-	Диапазон дохода в месяц, руб	Средний доход по группе,

группы	ков		руб.
I	63	От 2408 до 12850	8474
II	64	От 12937 до 17474	15242
III	64	От 17499 до 22393	20047
IV	64	От 22458 до 25579	23980
V	64	От 25614 до 28323	26955
VI	64	От 28343 до 32296	30340
VII	64	От 32376 до 37146	34925
VIII	64	От 37171 до 42849	39829
IX	64	От 42908 до 55372	48068
X	65	От 55930 до 202686	79392

Учтены только данные по штатным работникам, у которых трудовые отношения продолжались в течение всего 2016 года и отработавших не менее 10 месяцев. По этим данным можно сделать вывод, что, несмотря на умеренный коэффициент дифференциации доходов, абсолютный уровень заработной платы в самой низкооплачиваемой группе ППС является весьма низким. В эту группу входят преподаватели, работающие, как правило, на долю ставки. 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 задержек заработной платы по вине работодателя отмечено не было. Более того, расчеты по договорам ГПХ, по которым ранее было наибольшее число жалоб со стороны работников, были закрыты еще в декабре 2016 года.

Но нельзя не сказать о многолетнем длящемся нарушении - это отсутствие порядка по выплатам 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 определены Положением о стимулирующих выплатах УдГУ. Необходимо упорядочить как перечень работников, несущих по договору материальную ответственность, так и ввести в постоянную практику осуществление этих выплат.

[СЛАЙД 24]

Коллективный договор устанавливает несколько видов дополнительных выплат работникам, а именно:

- в связи с юбилейными датами (141 человек на сумму 1 млн. 424 тыс. руб.)
- дополнительное выходное пособие (для имеющих стаж более 10 лет - 28 чел. на сумму 542 тыс. руб.;

- получившим ученую степень и их научным руководителям (480 тыс. руб., 30 чел.)

[СЛАЙД 25]

Год	Источник	Кол-во человек	Средний размер мат.помощи
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.
2016	УдГУ	481 чел.	3027 руб.
	Профком	565 чел.	1686 руб.

Материальная помощь. Университет через комиссию по социальному страхованию оказывал материальную помощь работникам. За 2016 год ею воспользовались работники 481 раз на сумму 1 456 тыс. 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. Следует сказать, что около 5% фонда МП (75 тыс. руб.) было выплачено взамен ранее выплачиваемых отпускных в связи со смертью родственников: считаем, что для этого нужен отдельный фонд, не за счет фонда матпомощи.

Профсоюзный комитет также оказал матпомощь членам профсоюза на сумму 939 тыс. руб., 565 человек, из них 38 - пенсионеры.

[СЛАЙД 26]

Режимы рабочего времени и нормы труда.

[СЛАЙД 27]

Максимально допустимая нагрузка на ставку заработной платы преподавателя - 880 часов. В текущем учебном году средняя фактическая нагрузка составила 800 ак. часов (без учета обучения по ускоренным срокам).

Таблица 12. Средняя годовая учебная нагрузка, ак. часов на 1 ставку

Учебный год	Средняя годовая нагрузка, ак.ч./ставка
2014/2015	812,2
2015/2016	828
2016/2017	811,5 - расчетная; 800 - фактическая

В целом, конечно, это тоже высокие цифры нагрузки. Эффективной и качественной работа преподавателя будет тогда, когда у него будет время на полноценную

подготовку к лекциям и семинарам, разработку учебно-методических материалов, научную деятельность.

Хотелось бы вернуться в этом разделе отчета к вопросу об установлении верхних пределов нагрузки дифференцированно по должностям ППС. В связи с тем, что фактически в текущем учебном году в УдГУ было установлены именно такие дифференцированные верхние пределы в соответствии с приказом Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014, предлагаем при планировании нагрузки на следующий учебный год вернуться к предложению профкома о закреплении порядка установления этих пределов в соответствии с вышеупомянутым приказом. Сейчас это предложение находится в протоколе разногласий.

[СЛАЙД 28]

Нагрузка по учебному поручению превышает максимальную у 64 преподавателей, в предыдущем учебном году - у 49 человек. Размер превышения колеблется от 0,1 до 9 часов, это превышение нагрузки в соответствии с КД оплачивается отдельно по почасовым ставкам. Данный раздел можно считать выполненным.

Статья 4.2 ограничивает объем лекционной нагрузки ассистента 100 часами. В УдГУ в текущем учебном году у 6 ассистентов этот предел превышен. Коллективный договор содержит этот пункт в целях повышения качества образования.

[СЛАЙД 29]

Выводы по разделу. Средняя нагрузка на одну ставку снижается, это можно отметить и приветствовать. В последнее время расширяются возможности изменения образовательных программ и организации учебного процесса в плане снижения традиционно завышенной аудиторной нагрузки за счет самостоятельной и дистантной форм, использованием электронного обучения. В ближайшее время одна из ключевых задач - формирование электронной информационной образовательной среды университета. Для получения успешных результатов в этом вопросе необходимо реально заинтересовать преподавательский и учебно-методический персонал, сделать это общей задачей, в решении которой заинтересованы все участники и организаторы образовательного процесса.

[СЛАЙД 30]

Охрана труда

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

[СЛАЙД 31]

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

[СЛАЙД 32]

В начале 2016 года было заключено Соглашение по охране труда на 2016 год, включающее в себя 16 мероприятий, в том числе - специальная оценка условий труда (СОУТ), медицинские осмотры, обеспечение аптечками и спец. одеждой и обувью, спортивные мероприятия с работниками, ремонтные работы в корпусах и другие. На общую сумму 7.5 млн рублей.

Таблица 13. Выполнение Соглашений по охране труда в 2014-2016 годах

Мероприятия	2014	2015	2016
Запланировано мероприятий	19	13	16
Выполнено	12	9	12
Частично выполнено	3	3	2
Не выполнено	4	1	2
% выполнения (от плановых расходов)	49,9%	50%	56%

По нашим данным, общее выполнение составило 56% от запланированной суммы, и, хотя 12 из 16 мероприятий можно считать выполненными, два важнейших пункта - СОУТ и проведение медицинских осмотров были исполнены на недопустимо низком уровне. СОУТ выполнена всего на 4% от запланированной суммы и только на 10% от количества рабочих мест, подлежащих оценке. Периодические медосмотры выполнены на 45%. Эти показатели, безусловно, необходимо наверстывать в текущем году. Тем более наказания за неисполнение этих обязанностей в сфере охраны труда в последнее время сильно ужесточились.

[СЛАЙД 33]

Таблица 14. Данные по охране труда в 2015-2016 гг

Показатель	**2015**	**2016**

Несчастных случаев, проф. заболеваний	4	0
Обязательные мед. осмотры	71 чел.	180 чел.
Дополнительные мед. обследования	7 чел.	14 чел.
Молоко «за вредность»	190 чел.	150 чел. 683 тыс. руб.
Надбавки «за вредность»	300 чел.	201 чел. 3 033 тыс. руб.
Кол-во рабочих мест, на которых проведена СОУТ -установлена «вредность»	540 72	147 0
Обеспеченность аптечками	<10%	100%

В 2016 году несчастных случаев отмечено не было. Медицинские осмотры проведены для 180 человек - это значительно больше 2015 года, но все равно недостаточно с точки зрения требований охраны труда. Выплаты за вредные условия труда (201 человек, более 3 млн. руб.) и выдача молока (150 человек, 683 тыс. руб.) 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 (302 тыс. руб.).

Следует отметить четко выраженную тенденцию снижения количества предоставленных льгот и компенсаций в связи с особыми условиями труда. Это можно увязать со вступлением в действие нового законодательства об охране труда и изменением требований по специальной оценке условий труда.

Можно отметить некоторое улучшение ситуации в университете с обеспечением аптечками первой помощи: обеспеченность повышается, но количество постов первой помощи снижено.

Много поступало жалоб от работников на недопустимо низкую или высокую температуру воздуха в помещениях. И, хотя служба охраны труда оперативно реагировала на них, проблема поддержания допустимого температурного режима остается актуальной. Для этого необходимо предпринять ряд мер, в том числе - замена оконных блоков в ряде корпусов, ремонт систем теплоснабжения. Также необходимо продолжить работу по приведению учебных и иных помещений к установленным нормативам освещенности.

[СЛАЙД 34]

Выводы: необходимо форсировать выполнение мероприятий Соглашения по ОТ, провести в полном объеме специальную оценку условий труда, запустить массовое прохождение работниками периодических медицинских осмотров.

[СЛАЙД 35]

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.

Это - один из необходимых элементов деятельности в коллективе, который имеет своим результатом повышение сплоченности, взаимопомощь, корпоративный университетский дух, что не может не сказаться на ключевых показателях университета.

[СЛАЙД 36]

Таблица 15. Социальные программы и мероприятия УдГУ

Программа, мероприятия	2014	2015	2016
Путевки в детские оздоровительные лагеря детям работников	55 шт. 370 т.р.	58 шт. 375 т.р.	47 шт. 144 т.руб.
Добровольное мед. страхование докторов наук	87 чел. 208 т.р.	87 чел. 209 т.р.	71 чел. 304 т.руб.
Детские новогодние подарки	1312 шт. 400 т.р.	1087 шт. 326 т.р.	1081 шт. 432 т.руб.
Билеты в театры, концерты и др. работникам и членам их семей	870 шт.	200 шт. 50 т. руб.	452 шт. 84 т.руб.
Компенсация санаторно-курортного обеспечения работникам УдГУ	36 чел. 144 т.р.		
Спартакиада работников УдГУ	95 т.р.	100 т.р.	110 т.р.
Спортивные группы, бассейн	225 чел.	225 чел.	225 чел.

В УдГУ продолжают действовать ряд социальных программ, направленных на поддержку работников и членов их семей.

(п. 7.1, ч. 3, пп. з)) Частично оплачиваются путевки в детские лагеря для детей работников (47 путевок, оплата 144 тыс. рублей); кроме этого, университет берет на себя организацию приобретения этих путевок по льготным ценам.

В соответствии с п. 6.3 и п. 7.1, ч. 3, пп. и) для докторов наук из числа ППС работает программа добровольного медицинского страхования; в прошедшем году её воспользовались 71 человек на сумму 304 тыс. рублей.

Университетом приобретались детские новогодние подарки (432 тыс. рублей, 1081 шт.) (п. 7.1, ч. 3, пп. д)).

Силами культурно-массовой комиссии профкома и при финансовой поддержке университета было приобретено 452 билета в театры и на концерты (84 тыс. руб.). Благодаря накопленным профкомом связям и опыту взаимодействия с организациями стоимость посещения мероприятий удается существенно снизить по сравнению с коммерческой ценой. Кроме этого, в прошлом году было организовано и достойно совместно проведено общеуниверситетское новогоднее мероприятие в театре оперы и балета (380 тыс. руб.).

Из положительного также отметим, что в УдГУ стабильно работает Комбинат студенческого питания, студгородок. Активно ведет работу с ветеранами УдГУ Совет ветеранов, смета которого также формируется из средств университета и, частично - профкома. К нашему сожалению, в УдГУ отсутствуют такие традиционные для университетов объекты социальной инфраструктуры как база отдыха, санаторий-профилакторий, детский сад, поликлиника, медпункт.

[СЛАЙД 37]

Таблица 16. Социальные программы и мероприятия профкома

Программа, мероприятия	2014	2015	2016
Беспроцентные займы (до 30 тыс. руб.)	205 чел. 3 231 тыс. р.	160 чел. 2 600 тыс. р.	заключено 152 дог. 3 млн. 677 т.р.
Компенсация санаторно-курортного обслуживания	82 тыс.р.	47 тыс. р. 18 чел.	35 т. руб. 12 чел.
Программа «Горный воздух» (частичная оплата профкомом)	25 чел.	19 чел.	25 чел.
Билеты в театры, на концерты	661 билетов	454 билетов 113 300 руб	450 билетов 93 200 руб.
Поощрение участников сборных команд УдГУ		30 000 руб.	30 000 руб.

Профком также продолжал по мере возможности действие социальных программ и проектов. Более 150 членов профсоюза поучаствовали в системе беспроцентных займов (на сумму до 50 тыс. рублей на каждого). Также профком компенсирует санаторно-курортное обслуживание, оздоровлением по программе «Вершина», приобретает посещения в театры (450 билетов), спортивный инвентарь. Профком уже много лет премирует из своих средств членов сборной команды Университета в межвузовской Спартакиаде.

[СЛАЙД 38]

Стала давно традиционной Спартакиада работников университета. Благодаря усилиям кафедры физического воспитания и финансовой поддержке УдГУ в 2016 году были проведены соревнования по 11 видам спорта, в которых приняли участие более 600 участников.

Проводимые спортивные мерпориятия, 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.

Все социальные программы, - это добровольные и ставшие традиционными обязательства работодателя и профкома, необходимый элемент социальной заботы о коллективе.

[СЛАЙД 39]

В соотв. с п. 7.1 ч. 3. пп г) на культурно- и спортивно-массовую работу с работниками должны выделяться средства в размере не менее 0,1% от ФОТ В 2014 - объем составил 53% от обязательств, в 2015 - порядка 30%. В отчетном году сумма составила 614 тыс. руб., что превысило указанное обязательство (103%). Это можно приветствовать и обязательно продолжать!

[СЛАЙД 40]

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. Всего воспользовались этим правом 28 человек (542 тыс. руб.).

[СЛАЙД 41]

Повышение квалификации

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

[СЛАЙД 42]

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

Таблица 17. Количество преподавателей, повысивших квалификацию в 2013-2015 гг

2014	2015 (9 мес)	2016
286 чел. +32% от 2013 33,4% от ППС	**241 чел** 29,7% от ППС	**271 чел.** 37% от ППС

Начиная с 2014 года показатель количества повысивших квалификацию преподавателей стал соответствовать требованиям Закона об образовании: более трети ППС этим воспользовались. В отчетном году этот показатель достиг 37%. Общее же количество работников УдГУ, освоивших программы повышения квалификации составило 343 человека

[СЛАЙД 43]

Таблица 18. Получение льгот по оплате за обучение

	2014	2015	2016
Всего получили льгот, человек, в т.ч.	20	27	42
- за свое обучение	3	4	10
- за обучение детей	11	21	29
- аспиранты	6	2	3
На общую сумму	151 тыс. руб.	300 тыс. руб.	315 тыс. руб.
Защита диссертации, научное руководство			305 т.р. (14 чел) 185 т.р. (16 чел)

Раздел также устанавливает льготы работникам по оплате за обучение в рамках учебной системы УдГУ, в том числе за обучение детей работников (Таблица 18). Третий год наблюдается повышение интереса к пользованию этими льготами - всего 42 человека получили скидки по оплате за собственное обучение или обучение своих детей на сумму 315 тыс. рублей.

Также это раздел устанавливает стимулирующую надбавку для преподавателей, защитивших диссертацию (от 20 до 40 тыс. рублей), их руководителей и консультан-

тов (от 10 до 15 тыс. руб.). Общая сумма выплат для защитивших диссертацию по этому пункту КД составила 305 тыс. руб. (14 человек), плюс 185 тыс. руб. - их научным руководителям и консультантам.

В целом условия этого раздела выполняются.

[СЛАЙД 44]

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

[СЛАЙД 45]

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 ЛНА, затрагивающие коллективные и индивидуальные права работников: изменение системы оплаты труда, установление стимулирующих выплат, поощрения, дисциплинарные взыскания, графики отпусков, по работе в выходные дни, по гарантиям работников, связанных с охраной труда и т.д.

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. По заявкам печатается полиграфическая продукция, бланки.

[СЛАЙД 46]

Сайт профкома (и рескома профсоюза) в соответствии с КД размещен на информационной Интернет-площадке университета. Дважды в отчетном периоде профком проводил собственные социологические исследования на платформе ИИАС через личные кабинеты работников и обучающихся (об общественном питании и отношении к реорганизации вузов).

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

[СЛАЙД 47]

Контроль за выполнением Коллективного договора

[СЛАЙД 48]

Профкомом еще три года назад разработан перечень показателей для оценки выполнения коллективного договора, и, шире - в целом для мониторинга социальной и трудовой сферы университета.

К сожалению, разработанный проект автоматизированной системы контроля выполнения КД пока де-факто не нашел своего воплощения, хотя это во многом бы решило ряд вопросов, в том числе - снижение временны́х расходов на сбор и обработку данных.

[СЛАЙД 49]

Основные выводы

[СЛАЙД 50]

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

Основные замечания по выполнению КД в 2016 году:

1. Не выплачивалась надбавка материально ответственным лицам;
2. Не полностью финансировались мероприятия по охране труда, в том числе - специальная оценка условий труда и медицинские осмотры

[СЛАЙД 51]

Мнение и предложения профкома по некоторым вопросам решения системных задач.

1. В области кадровой политики: изменить позицию в отношении сроков заключения трудовых договоров с преподавателями, ограничивающей срок действия тремя годами; подходить индивидуально в каждом случае, с учетом специфики направления подготовки и ситуации с кадрами в конкретных институтах. Кадровая статистика 2016 года показывает, что кадровых изменений стало существенно меньше, кадровая ситуация стабилизировалась, значит, можно возвращаться от политики оптимизационной, предполагающей уменьшение рисков для работодателя за счет снижения гарантий работникам, к политике сохранения и развития кадрового потенциала. Да, «дорожная карта» требует повышения соотношения «студент : преподаватель» до 11,6 в 2017 году, но одновременно намечается рост контингента, что может компенсировать это требование.

2. В области оплаты труда - продолжить развитие системы эффективного контракта для преподавателей. Для других категорий работников - приложить все усилия для реального роста заработной платы. Например, за последние три года чис-

ленность УВП в УдГУ снизилась более чем на 30%, однако это не привело к соответствующему росту зарплаты оставшихся работников. Поэтому мы предлагаем рассмотреть вопрос о том, чтобы с 1 июля 2017 года, когда увеличится федеральный МРОТ до 7800 рублей (на 4%), осуществить увеличение минимальных базовых окладов ПКГ работников до этого уровня *без учета районного коэффициента*. Судя по тенденциям последнего времени, переход на региональные МРОТ в России вполне реален.

3. В области охраны труда и здоровья – незамедлительно в 2017 году начать проведение специальной оценки условий труда на всех оставшихся рабочих местах, где она еще не была проведена. Напоминаю, что срок действия результатов СОУТ - 5 лет. Также необходимо обеспечить прохождение работниками обязательного периодического медицинского осмотра, в первую очередь - преподавателей.

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.

Также необходимо поблагодарить членов профсоюзной организации работников УдГУ за верность своему Профсоюзу, за то, что благодаря членам Профсоюза в УдГУ есть и действует Коллективный договор, который приносит реальную выгоду всему коллективу УдГУ.

[СЛАЙД 52]

Спасибо за внимание!