ПЕРВИЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ
УДМУРТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Совместное заседание профсоюзного комитета и ректората УДМУРТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

19 февраля 2015 года № 2

Слайд 1

Доклад
«О ходе выполнения Коллективного Договора УдГУ в 2014 году»

А.Е. Анисимов, председатель профкома

Уважаемые коллеги!

Слайд 2

Сегодня у нас второе по счету совместное заседание профсоюзного комитета работников УдГУ и ректората УдГУ по вопросу выполнения Коллективного договора. Предыдущее состоялось 19 февраля 2014 года, на нем рассматривались вопросы исполнения колдоговора в 2013 году и были приняты решения. Подобные совместные обсуждения представителями обеих сторон социального партнерства важных для трудового коллектива университета проблем и вопросов необходимы. Это позволяет систематизировать работу по решению возникающих социально-трудовых задач университета, открыто и продуктивно находить взаимоприемлемые решения, организовать обратную связь, о которой так часто говорится на самых разных уровнях. Особенно это актуально в период форсированной оптимизации организаций высшего образования, несущей высокие риски не только научно-образовательному процессу и трудовому коллективу вуза, но и перспективам сохранения университета в обозримом будущем.

***1. О Коллективном договоре УдГУ***

Коллективный договор является важным инструментом социального партнерства, позволяющим стабилизировать внутривузовские взаимоотношения и процессы.

Слайд 3

Безусловно, в данном докладе нельзя не сказать о том, что наш действующий Коллективный договор по решению профкома УдГУ был выдвинут на Всероссийский конкурс коллективных договоров образовательных организаций высшего образования, проводимый в 2014 году Общероссийским Профсоюзом образования, и занял на этом конкурсе 1 место. Разрешите поздравить весь наш трудовой коллектив, ректорат университета и профком УдГУ с этой победой!

Действующий коллективный договор был заключен 20 октября 2009 года на три года, а затем пролонгирован еще на три года. 31 декабря текущего года он заканчивает свое действие, поэтому, в соответствии с процедурой и трудовым законодательством, профком осенью выйдет с инициативой заключения нового коллективного договора УдГУ. Для этого будет специально созвана конференция трудового коллектива.

В ходе заседания предлагается участникам заседания формулировать вопросы и предложения обеим сторонам коллективно-договорных отношений, должностным лицам и представителям.

Слайд 4

***2. Трудовые отношения и штаты***

Слайд 5

**Штаты**. Количество штатных единиц в среднем в 2014 году составило 2541 ставка, на конец года - 2451 ставка, количество штатных единиц в конце года в сравнении с началом уменьшилось на 176 (6,7%). В это количество вошли как освобожденные, так и бывшие вакантными ставки без учета ставок, занимаемых внешними совместителями. Средний возраст работников УдГУ составил 44,8 лет.

Таблица . Средняя штатная и среднесписочная численность в УдГУ в 2014 году, шт. единиц

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория | Средняя штатная численность, штатных единиц | Изменение средней штатной численности за год | Среднесписочная численность, человек | Изменение среднесписочной численности за год |
| ППС | 825,14 | -6,6% | 856,61 | -1,9% |
| АУП | 417,50 | -5,4% | 359,46 | -6,3% |
| УВП | 750,96 | -9,5% | 758,84 | -8,2% |
| ПОП | 510,03 | -2,7% | 407,29 | -2,4% |
| НП | 33,13 | -18,2% | 24,00 | -37,5% |
| ПРЕП СПО | 4,72 | -27,5% | 10,33 | 0,0% |
| ВСЕГО | 2541,48 | -6,7% | 2416,54 | -5,1% |

Слайд 6

На данном слайде представлено соотношение штатных единиц по категориям персонала.

Таблица . Средняя штатная численность по месяцам 2014 года, шт. единиц

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  Месяц | ППС | АУП | УВП | ПОП | НП | ПРЕП СПО | ВСЕГО |
| Январь | 866 | 428 | 774 | 516 | 37 | 5,89 | 2627 |
| Февраль | 861 | 429 | 780 | 525 | 36 | 5,89 | 2636 |
| Март | 859 | 428 | 778 | 524 | 37 | 5,89 | 2631 |
| Апрель | 856 | 427 | 781 | 524 | 35 | 5,89 | 2628 |
| Май | 856 | 421 | 780 | 514 | 34 | 5,89 | 2611 |
| Июнь | 855 | 424 | 774 | 512 | 34 | 5,89 | 2605 |
| Июль | 764 | 418 | 747 | 511 | 31 | 2,11 | 2474 |
| Август | 749 | 409 | 727 | 490 | 32 | 2,11 | 2410 |
| Сентябрь | 809 | 410 | 740 | 496 | 31 | 4,27 | 2490 |
| Октябрь | 810 | 405 | 722 | 507 | 32 | 4,27 | 2479 |
| Ноябрь | 809 | 405 | 709 | 499 | 30 | 4,27 | 2457 |
| Декабрь | 809 | 405 | 701 | 502 | 30 | 4,27 | 2451 |
| Средняя штатная за год, шт.ед. | 825,14 | 417,50 | 750,96 | 510,03 | 33,13 | 4,72 | 2541,48 |
| Изменение | -6,6% | -5,4% | -9,5% | -2,7% | -18,2% | -27,5% | -6,7% |

Слайд 7

При анализе изменений штатной численности в течении 2014 года выявляется её постепенное уменьшение по всем категориям персонала. Среди массовых категорий следует назвать уменьшение штата УВП (-9,5%, 73 ставки) и НП (-18,2%, 7 ставок). Штат ППС уменьшился на 6,6% или 57 ставок.

Рисунок . Изменение штатной численности в 2014 году

Рисунок . Средняя штатная численность по категориям

Слайд 8

**Численность работников.**

Таблица . Среднесписочная численность по месяцам 2014 года, человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц | ППС | АУП | УВП | ПОП | НП | ПРЕП СПО | ВСЕГО |
| Январь | 858 | 370 | 790 | 414 | 32 | 12 | 2476 |
| Февраль | 860 | 368 | 788 | 417 | 31 | 12 | 2476 |
| Март | 861 | 366 | 787 | 411 | 29 | 12 | 2466 |
| Апрель | 862 | 366 | 779 | 407 | 25 | 12 | 2451 |
| Май | 861 | 364 | 774 | 405 | 23 | 12 | 2439 |
| Июнь | 858 | 362 | 756 | 406 | 21 | 12 | 2415 |
| Июль | 855 | 360 | 748 | 406 | 22 | 5 | 2396 |
| Август | 853 | 358 | 742 | 404 | 21 | 5 | 2383 |
| Сентябрь | 854 | 354 | 741 | 404 | 22 | 6 | 2381 |
| Октябрь | 867 | 350 | 737 | 406 | 22 | 12 | 2395 |
| Ноябрь | 848 | 349 | 739 | 403 | 20 | 12 | 2371 |
| Декабрь | 842 | 347 | 725 | 404 | 20 | 12 | 2350 |
| Средняя списочная | 856,61 | 359,46 | 758,84 | 407,29 | 24,00 | 10,33 | 2416,54 |
| Изменение | -1,9% | -6,3% | -8,2% | -2,4% | -37,5% | 0,0% | -5,1% |

Анализ динамики среднесписочной численности в 2014 году показывает аналогичный тренд уменьшения количества работников списочного состава УдГУ – с 2476 человек в январе до 2350 человек в декабре (-126 человек, на 5,1%).

Слайд 9

Значительно уменьшилось количества УВП – на 65 человек (8,2%). ППС – на 16 человек (1,9%), АУП – 23 человека (6,3%). НП – 12 человек (37,5%).

Просматривается политика руководства на постепенное снижение численности персонала университета. Вместе с тем, следует отметить, что темп снижения среднесписочной численности (то есть количества работников) – 5,1%, что ниже, чем сокращение штатного расписания (6,7%); это значит, что часть ставок сокращается без увольнения работников, а либо снятием совместительства, либо выведением вакантных ставок.

Рисунок . Соотношение среднесписочной численности по категориям персонала

Слайд 10

Профессорско-преподавательский состав в 2014 году составлял в среднем 857 человек (36% от всего персонала). Следует помнить, что в соответствии с планом мероприятий от 30.04.2014 года "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" («дорожной картой») доля административного и вспомогательного персонала должна составить 38%, а основного персонала - ППС, соответственно, 62%. У нас соотношение почти обратное – 64% и 36%. Следует сказать, что подобная ситуация характерна для многих вузов страны.

Слайд 11

**Трудовые отношения.** За 2014 год было расторгнуто всего 512 трудовых договоров, в большинстве случаев (60%) - по собственному желанию. Следует отметить, что количество расторгнутых ТД в связи с сокращением штата или численности работников (п. 2 ст. 81 ТК) за год составило всего 2 случая (в обоих была проведена процедура учета мотивированного мнения профкома). Однако следует отметить, что зачастую работники при фактическом сокращении занимаемой ими штатной должности добровольно соглашаются на расторжение ТД по соглашению сторон по ст. 78 ТК (это число входит в 76 случаев), что не всегда соответствует их интересам. Но даже в этом случае работодатель предлагает 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. Количество же случаев увольнения по сокращению штата уменьшилось в 10 раз по сравнению с предыдущим годом, что говорит о политике администрации изменить основание увольнения со статьи 81 на статью 78 ТК РФ и, тем самым, уйти от критерия массовости сокращения.

Таблица . Расторжение трудовых договоров в УдГУ в 2014 году

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статья ТК | Основание расторжения трудового договора | Количество случаев |
| 2014 | 2013 |
| Ст. 78 | По соглашению сторон | 76 |  |
| ст. 79 | Прекращение срочного трудового договора, в.т.ч.* преподавателей
 | 127* 24
 |  |
| Ст. 80 | По собственному желанию | 305 | 321 (-5%) |
| Ст. 81 | По инициативе работодателя, в т.ч.* по сокращению штата
* за виновные действия
 | 4* 2
* 2
 | * 20 (10 раз)
 |
|  | ВСЕГО | 512 |  |

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

Также необходима прозрачная концепция и комплексная программа о сохранении кадрового потенциала вуза в условиях снижения государственного финансирования.

Слайд 12

**Дополнительные отпуска.** Помимо случаев, установленных ТК о предоставлении работникам дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, КД УдГУ вводит дополнительные основания их предоставления. По основаниям ст. 2.8 КД кол-во случаев оплачиваемых отпусков в сравнении с предыдущим годом увеличилось с 30 до 62. Однако резко уменьшилось число случаев предоставления длительных отпусков до 1 года преподавателям – с 13 до 1. Это, по всей видимости, объясняется повышением требований администрации к результатам деятельности преподавателя в течение такого отпуска в случае сохранения за ним части заработной платы.

Таблица . Предоставления дополнительных отпусков в 2014 году

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статья КД | Оплата | Категории, основания | Кол-во случаев предоставления отпуска |
| 2014 | 2013 |
| 2.8 ч.2 | Сохр. | Участникам ВОВ, инвалидам | 23 | 30 (+106%) |
| 2.8 ч.3 | Сохр. | При рождении ребенка, сопр. детей в школу, свадьба, смерть родств., юбилеи, в армию и пр. | 39 |
| 2.9 | Сохр. (по реш. ) | Длительный отпуск педагогическим работникам | 1 | 13 |
| 2.10 | Не сохр. | Работникам с детьми, инвалидами, одиноким, имеющим родств. с заболеваниями и проч. | 1687 |  |

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

Слайд 13

***3. Оплата труда***

Слайд 14

В части системы оплаты труда последних лет наибольшую значимость имеет фактор, инициированный 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 становится одним из индикаторов в системе мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования. К сожалению, по нашему мнению, требования роста зарплаты ППС не были обеспечены соответствующими ресурсами со стороны федерального бюджета. Кроме этого, методика расчета средней заработной платы включает необъективные 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.

Слайд 15

Здесь приводятся размеры зарплаты, рассчитанные как на одну ставку, так и на одного работника. Все данные приведены для работников списочного состава с учетом внутреннего совместительства (без внешних совместителей).

Таблица . Среднемесячная заработная плата вместе с ГПХ в УдГУ в 2014 году

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Среднемесячный размер заработной платы c ГПХ, руб./ставку | Среднемесячный размер заработной платы c ГПХ, руб./чел. |
| ППС | 31 282р. | 30 133р.  |
| АУП | 20 823р. | 24 185р.  |
| УВП | 11 329р. | 11 212р.  |
| ПОП | 10 020р. | 12 548р.  |
| НП | 26 348р. | 36 366р.  |
| ПРЕП | 13 733р. | 6 273р.  |
| Все категории | 19 304р. | 20 303р.  |

Средняя заработная плата в УдГУ в 2014 году на одного работника составила 20 303 рубля, на одну ставку заработной платы - 19 304 рубля.

Среднемесячная зарплата ППС на одного человека составила 30 133 рубля, на одну ставку – 31 282 рубля. По другим категориям размеры зарплаты указаны в таблице. Низкий размер зарплаты преподавателей СПО объясняется низкой долей ставки, занимаемой работниками: менее 0,5.

Если сопоставить размер зарплаты ППС со средним размером зарплаты по Удмуртской Республике за 2014 – 23 680,6 руб., то он составит 127,2 % при установленном дорожной картой требовании для 2014 года в 125% от среднего размера по субъекту федерации. Следует заметить, что по прогнозу экономического развития УР средний размер заработной платы в регионе в 2015 году составит 25 900-26 000 рублей, это значит, что для выполнения требований дорожной карты средняя зарплата ППС в 133% должна быть не менее 34,5 тыс. рублей (рост на 14,5%).

Слайд 16

Таблица . Динамика роста заработной платы в 2012-2014 годах, руб./ставку

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория | 2012 | 2013 | 2014 | %% 2014 к 2013 |
| ППС | 18 740 | 27385 | 31282 | 114% |
| АУП | 18 689 | 19885 | 20823 | 105% |
| УВП | 8 096 | 10246 | 11329 | 111% |
| ПОП | 7 289 | 9814 | 10020 | 102% |
| НП | 31 114 | 15144 | 26348 | 174% |
| Все категории | 13 485 | 17285 | 19304 | 112% |

В среднем заработная плата за год увеличилась на 12% с расчетом на одну ставку.

Если рассмотреть в динамике рост заработной платы за последние три года, то продолжилось увеличение зарплаты ППС: в сравнении с 2013 годом в 2014 году рост ставил 14%.

Рост зарплаты научного персонала на 74% объясняется существенным уменьшением на 37% средней численности и значительным увеличением в заработной плате доли ГПХ – это гранты и хоздоговорная деятельность. Здесь можно говорить о повышении эффективности деятельности научного персонала.

Слайд 17

Те же данные - на диаграмме.

Слайд 18

Таблица . Средняя заработная плата по должностям ППС (без почасовых), руб./чел.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ассистент | Ст. препод. | Доцент | Профессор | Зав. каф. | Декан/ директор | Все категории |
| 9 606р. | 16 658р. | 28 255р. | 34 816р. | 48 681р. | 82 633р. | 29 385р. |

Заработная плата по должностям ППС. Как и прежде, существует значительный разрыв в средних зарплатах крайних должностей - ассистента и декана/директора. Отношение между ними составляет 1:8,6. Но в прошлом году этот разрыв был еще больше - до 11 раз. Зарплата ассистента выросла за год на 31%, а у декана/директора почти не изменилась.

Слайд 19

Особо следует остановиться на соотношении составных частей заработной платы. Это приобретает актуальность, так как еще одним из ориентиров, который устанавливает учредитель в системе высшего образования, является доля постоянной части заработной платы в общем её размере; для ППС эта доля должна составлять не менее 80%.

Таблица . Соотношение частей заработной платы работников в 2014 году

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ППС | АУП | УВП | ПОП | НП | ПРЕП | Все категории |
| Оклад | 58% | 36% | 51% | 57% | 59% | 53% | 53% |
| Стимулирующие | 24% | 47% | 29% | 26% | 12% | 32% | 29% |
| Компенсационные | 13% | 16% | 15% | 17% | 11% | 11% | 14% |
| ГПХ | 5% | 1% | 6% | 0% | 18% | 4% | 4% |

В зарплате ППС окладная часть составляет 58%, стимулирующая - 24%, компенсации - 13%, ГПХ - 5%. Таким образом, постоянная часть (оклад + компенсационная надбавка, т.е. уральский коэффициент) составила порядка 71%. За счет чего её можно повысить - за счет уменьшения доли ГПХ и стимулирующих, перевода их в окладную часть. Проблемой в этом вопросе является неравномерная фактическая нагрузка ППС в УдГУ, когда одни преподаватели сильно перегружены (а это превышение часов можно оформить через стимулирующие и ГПХ), а у других нагрузка сильно ниже одной ставки. Будет правильным распределять нагрузку более равномерно. Для этого, безусловно, нужно исключить случаи назначения сверхвысокой нагрузки (4 тыс. часов), активнее варьировать нагрузку среди преподавателей внутри кафедр и факультетов, использовать возможности переподготовки ППС.

Слайд 20

В сравнении с предыдущим годом произошли изменения структуры зарплаты: для всех категорий персонала доля оклада в зарплате увеличилась, стимулирующая часть, соответственно, уменьшилась. Если предыдущий год соотношения оклада к стимулирующим выплатам у ППС составляло 1:1, то сейчас - примерно 2,5:1. У АУП это соотношение было 1:2, стало 1:1,3. Тенденцию увеличения доли окладной (постоянной) части при одновременном росте самой зарплаты можно приветствовать.

Слайд 21

Здесь приведены данные по заработной плате ППС, подаваемые в рамках мониторинга заработной платы в 2013 и 2014 годах. Рост составил 14,6%.

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

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

Таблица . Изменение средней заработной платы ППС УдГУ в 2014 по сравнению с 2013 годом по данным мониторинга

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013**  | **2014**  | Изменение зарплаты  |
|  | Ср. численн.  | Ср. зарплата  | Ср. численн.  | Ср. зарплата  |
| Основные  | 880  | 26286  | 857  | 30119  | 114,6%  |
| Внешние совместители  | 61  | 17111  | 53,1  | 25584  | 149,5%  |
| Все ППС  | 941  | 25691  | 910,1  | 29855  | 116,2%  |

Слайд 22

**Структурные характеристики зарплаты.** Впервые в рамках системы контроля выполнения КД были рассчитаны не только средние, но и структурные характеристики заработной платы - медианная заработная плата и децильный коэффициент, отражающие не столько усредненные значения доходов, сколько степень их дифференциации, то есть распределения по уровням доходов.

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

Слайд 23

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 24

В следующей таблице приведены значения медианной заработной платы ППС по месяцам (кроме летних) и децильные коэффициенты. Можно сделать вывод, что, во-первых, медианная зарплата преподавателей УдГУ очень близка к средней арифметической, во-вторых, что децильный коэффициент 5,47 раз считается умеренным уровнем дифференциации доходов.

Таблица . Медианная заработная плата и децильный коэффициент для ППС в 2014 году

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Медианная заработная плата ППС, руб. | Децильный коэффициент для ППС |
| Январь | 28 050 | 5,14 |
| Февраль | 42 260 | 3,86 |
| Март | 28 865 | 4,57 |
| Апрель | 27 107 | 4,72 |
| Май | 27 703 | 5,55 |
| Июнь | 34 133 | 10,65 |
| Сентябрь | 23 265 | 3,71 |
| Октябрь | 28 491 | 4,68 |
| Ноябрь | 28 539 | 4,68 |
| Декабрь | 35 128 | 7,14 |
| **В СРЕДНЕМ** | **30 354** | **5,47** |

В следующей таблице представлено распределение доходов преподавателей по децильным группам в мае 2014 года (май взят в качестве примера). Эти данные позволяют соотнести степень дифференциации доходов при распределении на одинаковые по количеству работников группы.

Таблица . Распределение доходов ППС по децильным группам в мае 2014

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер группы | Кол-во работников | Средний доход в группе, руб. |
| I | 69 | 11984 |
| II | 69 | 16132 |
| III | 70 | 19283 |
| IV | 69 | 22028 |
| V | 69 | 25407 |
| VI | 70 | 31067 |
| VII | 69 | 38637 |
| VIII | 70 | 47976 |
| IX | 69 | 64001 |
| X | 70 | 143187 |

По этим данным можно сделать вывод, что, несмотря на умеренный коэффициент дифференциации доходов, абсолютный уровень заработной платы в самой низкооплачиваемой группе ППС является критически низким. Это, как правило, молодые преподаватели, будущее преподавательского корпуса университета. Эта группа требует поддержки. Наоборот, есть большое число с очень высоким уровнем дохода – это признак неравномерности распределения нагрузки.

Слайд 26

В 2014 году существенных задержек заработной платы отмечено не было, по тем небольшим задержкам, которые были зафиксированы, выплачена компенсация, в том числе – по обращениям профкома. Отмечается задержка выплат по договорам ГПХ – иногда до 2-3 месяцев.

Материальную помощь от УдГУ получили 556 работников на сумму 1 289 300 руб. (на 22% меньше 2013 года). Матпомощь профкома – 1 010 400 руб., 622 члена профсоюза.

Таблица . Оказание материальной помощи работникам от УдГУ и профкома УдГУ в 2014 году

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Материальная помощь | Количество человек | Средняя сумма |
| от УдГУ | 556 чел. | 2 318 руб. |
| от профкома УдГУ | 622 чел. | 1 805 руб. |

Слайд 27

**Выводы** по разделу:

* продолжить политику повышения заработной платы преподавателей и научных работников в соответствии с параметрами, задаваемыми Дорожной картой Правительства РФ;
* восстановить практику использования рейтинговых оценок в системе оплаты труда;
* незамедлительно начать разработку правовой и финансовой базы перехода на эффективный контракт с ППС и НП
* не выплачивается надбавка материально-ответственным лицам

Слайд 28

***4. Режимы рабочего времени и нормы труда***

Слайд 29

Максимально допустимая нагрузка на 1 ставку установлена КД в размере 880 часов. В текущем учебном году средняя нагрузка на одну ставку заработной платы составила 812,2 академических часов, что меньше, чем в прошлом году – 829,9 ак. часов.

Таблица . 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 |

Нагрузка по учебному поручению превысила максимальную у 80 преподавателей, при этом у 41 человека из них превышение составило от 1 до 9 часов. Превышение нагрузки по КД оплачивается отдельно по почасовым ставкам. Поэтому данный раздел можно считать выполненным.

Слайд 30

П. 7 ст. 4.2 ограничивает объем лекционной нагрузки ассистента 100 часами. В УдГУ в текущем учебном году у 7 ассистентов этот предел превышен, что меньше прошлогоднего показателя в 16 человек. По-прежнему считаем, что в целях повышения качества образования допускать подобное превышение можно лишь в исключительных случаях, и разумно загружать лекциями профессоров и доцентов кафедр.

При участи профкома было подготовлено решение о переводе значительной части УВП кафедр и деканатов с шести- на пятидневную неделю.

Слайд 31

**Выводы по разделу**:

В университете необходимо серьезно реформировать принципы планирования и распределения учебной нагрузки по факультетам, кафедрам и преподавателям, точнее перейти от распределения нагрузки к делегированию ресурсов и ответственности. В настоящее время преподаватели работают на пределе, времени на другие виды работ не хватает. Следует стимулировать факультеты и институты к такому изменению учебных планов, когда часть аудиторной нагрузки - безусловно, искусственно завышенной, будет перенесена на самостоятельное обучение и дистантные формы, при этом обеспечить процесс качественным учебно-методическим материалом, использовать электронные системы обучения. Такие изменения сейчас стали возможны с появлением федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, в целом изменения нормативной базы. Это позволит снизить среднюю нагрузку преподавателя при сохранении размеров заработной платы.

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 32

***5. 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.

Слайд 33

В УдГУ уже четыре года заключается ежегодное Соглашение по охране труда. В предыдущем 2013 году Соглашение по ОТ было выполнено на 98%.

Рабочая группа подвела итоги выполнения Соглашения по ОТ 2014 года. Следует указать, что Соглашение в отчетном году было выполнено лишь частично.

Слайд 34

Таблица . Выполнение Соглашения по охране труда в 2014 году

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия | План | Кол-во | Факт |
| Всего мероприятий,  в том числе | 9 099 100 руб. | 19 |  |
| ИТОГО ВЫПОЛНЕННЫХ | 3 687 100 руб. | 12 | 2 628 296,24р.  |
| ИТОГО ЧАСТИЧНО ВЫПОЛНЕННЫХ | 848 000 руб..  | 3 | 413 359,40р.  |
| ИТОГО НЕВЫПОЛНЕННЫХ | 4 564 000 руб.  | 4 | 127 200,00р.  |

Из 19 мероприятий было выполнено 12, 3 – частично выполнено, 4 – совсем не выполнено. Невыполнение составило 4 564 тыс.рублей (50,1%). На 94% это невыполнение состоит из мероприятий по проведению специальной оценки условий труда (по старому - аттестация рабочих мест).

Слайд 35

Фактически СОУТ прошлого года не состоялась по причине недостатка финансирования вузом. Это нарушение прав работника на безопасные условия труда. Кроме этого, медицинские аптечки были обновлены только на 27% от необходимого. Требуется ремонт помещений и инженерных систем ряда учебных корпусов. Не проведенные мероприятия включены в проект Соглашения на 2015 год.

Законодательство об охране труда с начала прошлого года претерпело серьезные изменения. Теперь изменилась сама процедура СОУТ, и в разы, а иногда и в десятки раз увеличились санкции к работодателям по нарушениям условий и охраны труда. Это значит, что работодатель как никогда ранее материально заинтересован улучшать условия труда работников, что и должно планироваться в Соглашении по ОТ.

Слайд 36

**Выводы по разделу**:

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда - обязанность работодателя по трудовому законодательству. В отчетном году Соглашение по ОТ выполнено менее чем на 50%. Необходимо это устранить и провести в полном объеме СОУТ в течение 2015 года.

Слайд 37

***7. Социальные гарантии***

Слайд 38

В 2014 году в **УдГУ** проводился ряд социальных программ:

* частичная компенсация санаторно-курортных путевок для работников (144 тыс. руб. 36 человек);
* путевки в детские лагеря - 55 детей ,сумма 370 тыс. рублей;
* программа добровольного медицинского страхования ст. 6.3, п.1, пп. а) (доктора наук могут воспользоваться бесплатно коммерческими услугами медицинских учреждений) – 87 человек, 208 тыс. руб.
* действуют спортивные группы волейбола, плавания, аэробики (более 300 чел)
* большая работа с ветеранами УдГУ;
* детские новогодние подарки (1332 шт., 400 тыс. руб.)
* билеты в театры, на концерты – 870 шт., на сумму 196 тыс. руб.

Слайд 39

**Профком** УдГУ в соответствии со своими обязательствами по КД проводил в жизнь собственные социальные программы, а также участвует в общих программах на условиях софинансирования:

* по программе беспроцентных займов профком выдал займы 205 членам профсоюза, сумма – более 3 231 млн. рублей.
* частичная оплата санаторно-курортно обслуживания – 82 тыс. руб.;
* оздоровительные процедуры «Горный воздух» – оплачено за 25 человек
* обеспечение спортивных групп инвентарем и формой;
* билеты в театры, на концерты 661 шт. на сумму 91 тыс. руб.
* материальное поощрение членов сборных команд УдГУ

Слайд 40

По ст. 7.1 п.3 пп. д) КД на **культурно- и спортивно-массовую работу** с работниками должно быть выделено не менее 0,1% от ФОТ (порядка 560 тыс. руб.; правда, в бюджетной субсидии этих средств не предусмотрено), по факту – 295 тыс. рублей. Обязательство выполнено на 53% (в прошлом году - на 43%); если же считать только внебюджет, то обязательство можно считать выполненным. Мы понимаем финансовые трудности нашего социального партнера и в этот непростой период профком софинансирует некоторые культурно-массовые и спортивные мероприятия и проекты.

Слайд 41 🖯 🖯

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.

Слайд 42

***8. Повышение квалификации***

Слайд 43

Преподаватели должны проходить повышение квалификации не реже одно раза в три года. В отчетном периоде это сделали 286 человек, что больше предыдущего года на 32% и составляет 33,4% от общего числа основных преподавателей. Надо отметить, что в 2014 году этот показатель университета начал соответствовать требованиям, заложенным в новом законе «Об образовании в Российской Федерации». Но необходимо контролировать не столько количество повысивших квалификацию преподавателей, сколько индивидуальную траекторию повышения для каждого преподавателя.

Таблица . Количество преподавателей, повысивших квалификацию в 2012-214 годах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2012 | 2013 | 2014 |
| 195 чел. | 217 чел. | **286 чел.**+32% от 201333,4% от ППС |

Всего повысили квалификацию 342 работника УдГУ, из них 223 - в рамках учебной системы университета; 286 преподавателей.

Слайд 44

На основании ст. 8.1 КД смогли воспользоваться льготами по оплате за свое обучение в УдГУ 3 работников, и еще 11 работников – за обучение своих детей (скидка составила от 15% до 50%) на общую сумму 151 тыс. руб. Уже шестой год наблюдается тенденция, по которой как количество таких работников, так и общая сумма предоставленных льгот год от года падают.

Также это раздел устанавливает стимулирующую надбавку для преподавателей, защитивших диссертацию, и их руководителей (от 10 до 40 тыс. руб.) – эта позиция также выполняется.

Слайд 45

***9. Взаимодействие с профсоюзом***

Слайд 46

В целом раздел выполняется. Представители профкома входят в состав и участвуют в работе ряда органов управления УдГУ, комиссий и рабочих групп. В 2014 году с участием профкома 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 и другие.

Единственный случай - это не включение представителя профкома в состав рабочей группы по подготовке предложений по оптимизации штатов ППС.

Профсоюзным органам предоставлены установленные ТК и КД гарантии по обеспечению деятельности, перечислению членских взносов, освобождению профактива от основной работы на период участия в выборных органах профсоюза и учебе.

Следует отметить, что в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах «Размер выделенного структурному подразделению фонда для установления стимулирующих выплат публично доводится до работников соответствующего подразделения». Вот по этому пункту у нас есть вопросы, так как обязанности по доведению размеров фондов до работников возлагаются на руководителей подразделений, которые далеко не всегда их исполняют.

Кроме этого, некоторые руководителя структурных подразделений игнорируют требования КД об учете мнения представителя их трудового коллектива при подготовке служебных записок на стимулирующие выплаты.

Слайд 47

***Основные выводы***

Слайд 48

Несмотря на то, что количество замечаний по выполнению КД в 2014 году увеличилось в сравнении с 2013 годом, в целом можно считать, что по основным позициям КД УдГУ выполняется.

Замечания: не выплачивается надбавка МОЛ; не полностью финансируются мероприятия по охране труда, культурно- и спортивно-массовая работа.

Напомню, что на предыдущем совместном заседании было принято решении о создании в рамках ИИАС подсистемы автоматизированного контроля выполнения КД. В настоящее время профкомом разработан проект такой подсистемы, одобрен ректоратом и направлен на выполнение исполнителям.

Следует выразить благодарность представителям подразделений, обеспечившим подготовку этого доклада значительным объёмом необходимых данных – ПБФУ, УИО, УП, ИДПО, СОТ, ОСРиСП.

Слайд 49

***Исполнение КД в контексте текущих проблем***

В заключение нельзя не сказать о той непростой ситуации, в которой университету в ближайшее время необходимо принимать жизненно необходимые и зачастую вынужденные решения. Имеются в виду проблемы финансово-экономического, кадрового, структурно-организационного свойства. Тем более что решения этих проблем или регулирование этих процессов так или иначе связаны с Коллективным договором. Позвольте сформулировать свое видение концепции возможных решений.

**1. Структурные вопросы**. Профком считает, что сама по себе оптимизация организационной структуры не несет прямых рисков трудовому коллективу вуза. В условиях всеобщей оптимизации отрасли и значительного снижения бюджетного финансирования требуется привести масштаб внутренних структур вуза в соответствие с объемами решаемых задач. Возникающие в этом процессе напряженности необходимо решать в рабочем порядке в режиме открытого диалога, обосновывать все предлагаемые изменения.

**2. Вопросы сокращения штата.** Это наиболее болезненная тема в ближайшие один-два года. Масштаб этой проблемы пока не полностью осознается в коллективе и, отчасти, в руководящем звене. К сожалению, нужно отметить, что пока нет целостной программы, общего видения решения этой важной для вуза проблемы. Возникающие предложения фрагментарны и локальны. Профком считает, что решения по этому вопросы должны быть проработаны комплексно, мы должны видеть целостную программу на обозримый промежуток времени. Все силы должны быть направлены на главную задачу - сохранение кадрового потенциала вуза, научно-педагогических работников. Здесь необходимо четко сформулировать приоритеты. Профком, соответственно, с учетом имеющихся законных инструментов, будет отстаивать интересы членов профсоюза.

**3. Вопросы перехода на бюджетирование подразделений**. Безусловно, это механизм стал необходимостью в условиях экономических сложностей. Передача управления частью ресурсов с уровня университета на уровень факультетов и институтов сможет привести в соответствие планируемые расходы реально располагаемым ресурсам, высвободить средства для поощрения работников. Особенно это касается планирования учебной нагрузки, когда факультеты часто искусственно завышали фонд аудиторной нагрузки по образовательным программам, приближаясь к максимально возможным по ФГОС цифрам, чтобы «выбить» больше ставок. В результате страдают преподаватели.

**4. Вопросы нагрузки и норм труда**. Вместе с вопросом о бюджетировании мы предлагаем вернуться к нашему предложению (записанному в протоколе разногласий по КД) по установлению дифференцированной шкалы предельной нагрузки по должностям ППС. При снижении общего часового фонда (усилиями факультетов), одновременное снижение норм труда позволить сохранить значительную часть преподавательского состава, с минимальными потерями пройти сокращение или вообще его избежать.

**5. Вопросы перехода на эффективный контракт**. Как цель, повсеместный переход вузов на эффективный контракт сформулирована в Дорожной карте на период 2015-2016 годов. Здесь необходимо серьезно прорабатывать как нормативную базу, так и значительный опыт уже реализованных в вузах моделей. К сожалению, в этой части мы допускаем отставание

Слайд 50

Уважаемые коллеги!

Спасибо за ваше внимание!

**Проект**

**РЕШЕНИЕ
ректората и профсоюзного комитета УдГУ
от 19.02.2015 по вопросу «О ходе выполнения Коллективного договора УдГУ в 2014 году»**:

Заслушав и обсудив доклад председателя профсоюзного комитета УдГУ А.Е. Анисимова **«О ходе выполнения Коллективного договора УдГУ в 2014 году»**: ректорат УдГУ и профсоюзный комитет работников УдГУ

р е ш и л

1. Принять к сведению информацию о ходе выполнения Коллективного договора УдГУ в 2014 году.
2. Считать условия и положения Коллективного договора УдГУ, за исключением указанных в пункте 3 настоящего решения, исполненными.
3. Отметить неисполнение или неполное исполнение в 2014 году следующих условий Коллективного договора:
	* не производится оплата труда материально-ответственных лиц (Положение о порядке установления стимулирующих выплат, п. 3.4.1 пп. ж);
	* не в полной мере финансируются мероприятия по охране труда, в первую очередь – проведение специальной оценки условий труда (ст. 5.2);
	* не в полной мере финансируются культурно-массовая и спортивно-массовая работа среди работников (ст. 7.3, п.3, пп. г).
4. В 2015 году не допускать невыполнения условий Коллективного договора.
5. Начать процедуру коллективных переговоров о подготовке и заключении Коллективного договора на 2016-2018 годы. Срок – до 01.10.2015 года. Отв. - А.Е. Анисимов, Г.А. Сергеев.