Приложение

к постановлению

Исполкома Профсоюза

от 22 декабря 2014г. № 22-16

**СПРАВКА**

**о подведении итогов Всероссийского конкурса**

**на лучший коллективный договор**

**образовательной организации высшего образования**

**Значение правовой эффективности содержания (Кэф)** коллективного договора определялось по отраслевой методике анализа коллективно-договорных актов как сумма значений четырех основных коэффициентов:

1. Эффективность решения вопросов, относящихся к сфере трудовых отношений (Ктр): трудовой договор и занятость (ДОГ), рабочее время (РВ) и время отдыха (ВО), оплата труда (ЗП), охрана труда (ОТ). (Фактически, 60% содержания договора);

2. Эффективность решения вопросов, относящихся к сфере социальных отношений сторон (Ксц) определялась качеством договоренностей по социальной поддержке работников в вопросах:

- медицинского страхования,

- оздоровления, санаторно-курортного лечения,

- улучшения жилищных условий,

- отдых работников, отдых и оздоровление их детей,

- материальная помощь работникам, не работающим ветеранам,

- дополнительное пенсионное страхование;

- и т.п.

3. Эффективность решения вопросов обеспечения работодателем условий и гарантий деятельности профкома как представительного органа работников (Кгдп);

4. Эффективность решения вопросов взаимоотношения сторон, их представителей как социальных партнеров в процессах заключения и выполнения договора (Кпсп), которая определялась пунктами, содержащимися в разделах договора, посвященных вопросам заключения договора, его выполнения и сферы действия, полномочности сторон и их ответственности.

5. Для характеристики доли пунктов, за счет которых обеспечивается эффективность содержания договора, использовался коэффициент значимости пунктов (КЗН).

Кроме основных показателей учитывались **три дополнительных**:

1. Показатель, характеризующий состав Приложений к коллективному договору и степень их значимости для правового регулирования вопросов социально-трудовых отношений в вузе (Кпрж), приведенных в Таблице № 1.

 Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Перечень приложений к коллективным договорам, признанных Оргкомитетом Всероссийского конкурса значимыми | Баллы |
| 1 | ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка.  | 1 |
| 2 | ПОРЯДОК подготовки и проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых отношений с научно-педагогическими работниками | 1 |
| 3 | НОРМЫ времени для расчета объема учебной работы, планирования основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ | 1 |
| 4 | ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска | 1 |
| 5 | ПОЛОЖЕНИЕ о моральном поощрении или о порядке представления работников к наградам и званиям. | 1 |
| 6 | ПОЛОЖЕНИЕ о ветеране труда | 1 |
| 7 | ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда  | 1 |
| 8 | ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) | 0,5 |
| 9 | ПОЛОЖЕНИЕ о премировании (установлении поощрительных выплат) | 0,5 |
| 10 | ПОЛОЖЕНИЕ о почасовой оплате труда | 0,5 |
| 11 | ПОЛОЖЕНИЕ о фонде социальной защиты работников (о формах выделения средств для социальной поддержки работников) | 1 |
| 12 | ПОЛОЖЕНИЕ о выделении дотаций на оплату санаторных путевок работникам из средств фонда социальной поддержки института. | 1 |
| 13 | ПОЛОЖЕНИЕ о выделении материальной помощи работникам из средств фонда социальной поддержки института на ритуальные услуги | 1 |
| 14 | ПОЛОЖЕНИЕ о выделении ссуд (займа работникам вуза в экстремальных ситуациях) | 1 |
| 15 | ПОРЯДОК Вознаграждения педагогическим работникам в связи с достижением пенсионного возраста | 1 |
| 16 | ПОЛОЖЕНИЕ о льготном порядке оплаты за платное обучение  | 1 |
| 17 | ПОЛОЖЕНИЕ о направлении работников в служебные командировки | 1 |
| 18 | О порядке приобретения и оплаты санаторных путевок | 1 |
| 19 | Смета распределения средств на проведение социально-культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий | 1 |
| 20 | СОГЛАШЕНИЕ по охране труда  | 1 |

2. Показатель, характеризующий степень выполнения представителями сторон норм, положений, рекомендаций Отраслевого соглашения (Котс), которое регулярно заключается между ЦС Общероссийского Профсоюза образования и Министерством образования и науки РФ и устанавливает отраслевой уровень трудовых прав и социальных гарантий для работников.

3. Показатель (Крлн), учитывающий материалы, подтверждающие проведение сторонами проверок и обсуждение результатов, контроль за ходом выполнения коллективного договора (в соответствии с договоренностями сторон, закрепленными в самом договоре).

В Таблице № 2 представлены значения показателей, характеризующие эффективность содержания коллективных договоров и степень значимости их Приложений, а также итоговые результаты Всероссийского конкурса на лучший коллективный договор. По решению оргкомитета призерами конкурса были признаны коллективные договоры, набравшие наибольшее количество баллов по сумме всех показателей.

Призеры конкурса максимально используют возможности договорного регулирования для предоставления работникам дополнительных трудовых прав и гарантий, лучших условий труда, материальной и социальной поддержки работников в вопросах оздоровления, улучшения жилищных условий, отдыха. Действие сторон, в этих вузах характеризуется стремлением согласовывать между собой цели и интересы работников, исходя из согласия в оценках социально-экономической ситуации в вузе и определения последствий в результате совместной деятельности. Все это создает условия для обеспечения стабильной, бесконфликтной работы вуза, в целях повышения качества предоставляемых им образовательных услуг, роста благосостояния и социальной защищенности работников.

Например, в **Удмуртском государственном университете** **(УдГУ):**

1) В целях оперативного мониторинга состояния систем оплаты, охраны и нормирования труда, вопросов социального и бытового обеспечения и социально-трудовых гарантий стороны социального партнерства договорились о создании автоматизированной системы мониторинга, основанной на комплексе контрольных социально-экономических показателей. Перечень контрольных показателей принимается комиссией и утверждается приказом ректора университета. В состав перечня в обязательном порядке входят следующие показатели:

а) размер среднемесячной заработной платы и ее составных частей для работников за определенный период (квартал, полугодие, год) в разрезе категорий работников, должностей по профессионально-квалификационным группам и структурных подразделений;

б) размеры финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

2) В целях улучшения качества образования, повышения остепенённости профессорско-преподавательского состава работодатель обязуется осуществлять стимулирующие выплаты работникам, для которых УдГУ является основным местом работы, в случаях, которые конкретизированы в коллективном договоре в размерах от 10000 до 30000 руб.

3) Объем годовой учебной нагрузки преподавателя в расчете на одну ставку заработной платы в 2012/2013 учебном году и последующих учебных годах не может превышать 880 академических часов.

4) Работодатель обязан оплачивать стоимость или часть стоимости путевки (курсовки) в санаторий-профилакторий УдГУ для работников из средств Фонда социального страхования. В случае неполного финансирования из Фонда соцстраха или его отсутствия и при наличии финансовых возможностей работодатель берет на себя обязанность оплаты стоимости или части стоимости путевок (курсовок) не менее чем для 5 работников университета ежемесячно. В случае невозможности обеспечения работников путевками в санаторий-профилакторий и, вследствие этого, оплаты части стоимости, работодатель направляет денежные средства соответствующего объема на оплату стоимости путевок в соответствии со статьей 7.9 путем предоставления материальной помощи работникам по решению комиссии по социальному страхованию.

5**)** Использование средств социальной поддержки работников УдГУ производится по всем общепринятым направлениям. Кроме того, средства выделяются для улучшения жилищных условий работников, в том числе предоставление целевых льготных краткосрочных займов, а для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди работников выделяется не менее 0,1% средств от фонда оплаты труда университета;

6) Работодатель оказывает за счет собственных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим категориям работников или бывших работников университета по утвержденному ректором по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

В **Московском государственном техническом университете им. Н.Э.Баумана:**

1) Работодатель и профком продолжают практику ежегодного проведения конкурсов среди ППС и других категорий работников. Победителям конкурсов приказом ректора устанавливаются поощрительные выплаты. Фотографии победителей конкурса «Лучший преподаватель МГТУ им. Н.Э. Баумана» ежегодно вывешиваются на Доске с одноименным названием. Информация о конкурсах и их итогах размещается на сайте университета. При проведении конкурса «Лучший преподаватель МГТУ им. Н.Э. Баумана» отдельно предусматривается номинация для молодых преподавателей.

2) Работникам оказывается помощь на лечение, операции, в экстренных случаях, предоставляются ссуды на приобретение жилья, разрабатываются комплексные программы социальной поддержки работников (МГТУ им. Баумана).

3) В коллективный договор внесены существенные изменения по защите прав работников при их сокращении.

В **Казанском национальном исследовательском технологическом университете:**

1) Реализуется программа материального поощрения работников университета в виде частичной компенсации:

 - санаторно-курортных путевок, курсовок (не чаще одного раза в 5 лет) - в размере до 8000 (восемь тысяч) рублей;

 - 80 % от стоимости путевки в СОЛ «Зеленый бор»;

 - 50 % от стоимости стоматологических услуг, но не более 1000 рублей (не чаще одного раза в 3 года).

2) Работодатель обеспечивает предоставление работникам в санатории-профилактории следующих бесплатных медицинских услуг: стоматология, массаж, физиопроцедуры, общая терапия, инъекции по назначению врача.

**В соответствии с коллективными договорами других вузов**:

1) В **Башкирском государственном педагогическом университете** работникам библиотеки университета установлены стимулирующие надбавки за выслугу лет: от 1 года до 3 лет – 5%; от 3 до 5 лет – 10%; свыше 5 лет – 15% к окладу.

2) В **Сибирском федеральном университете** работникам, для которых университет является основным местом работы свыше 15 лет устанавливается надбавка в процентах от оклада (должностного оклада) за непрерывный стаж работы в размере 10 %.

3) Практически во всех коллективных договорах содержатся договоренности по подготовке кадров (материальная и организационная помощь аспирантам и докторантам, оплата командировок аспирантов, публикаций, поощрение за своевременную защиту, поощрение научных руководителей и др.). Например, в **Уральском государственном педагогическом университете** публикацию научных и методических работ, включая реферируемые Высшей Аттестационной Комиссией (ВАК) издания, необходимых преподавателям для защиты диссертаций (кандидатских и докторских), представления к ученому званию доцента и профессора; для переизбрания преподавателей, имеющих ученое звание доцента или профессора осуществлять из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности подразделений.

4) В коллективном договоре **Северного (Арктического) федерального университета** определены выплаты молодым работникам из числа ассистентов и младших научных сотрудников, педагогическим работникам (не относящимся к профессорско-преподавательскому составу) в возрасте до 30 лет, поступившим на работу в университет (на основное место работы) в течение первых трех лет работы, в соответствии с локальным актом университета. Молодым работникам **Академии труда и социальных отношений** в соответствии с локальными нормативными актами, с учетом финансового положения организации, с учетом мнения профкома могут быть предоставлены льготы по оплате стоимости обучения в размере до 50%.

5) В 12 коллективных договорах, представленных на Всероссийский конкурс содержатся договоренности о выделении администрацией средств на охрану труда не менее 2% от ФОТ, как это записано в Отраслевом соглашении. Ежегодно заключаются Соглашения по охране труда, которые являются приложением к коллективному договору. Эта ежегодная процедура позволяет вовлекать работников в управление системой охраны труда, получать информацию о ее состоянии. В **Томском государственном университете** организуются смотр-конкурсы по охране труда: «Лучшая кафедра, лаборатория, отдел», «Лучший представитель профсоюзной организации ТГУ по охране труда» и «Лучшее подразделение по охране труда ТГУ». В **Донском государственном техническом университете** профсоюзный комитет организует ежегодное проведение и подведение итогов общественных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший уголок по охране труда».

 В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова, Башкирском государственном педагогическом университете им. М. Акмуллы, Московском авиационном институте (национальный исследовательский университет) и Воронежской государственной лесотехнической академии отмечается высокий уровень предоставления социальных льгот и гарантий для работников вузов.

Наряду с лидерами конкурса хороший уровень трудовых отношений сохраняется в коллективных договорах Северо-Кавказской государственной гуманитарно-технологической академии, Башкирском государственном педагогическом университете им. М. Акмуллы, Донском государственном техническом университете, Сибирском федеральном университете, Бирском филиале Башкирского государственного университета.

Высокий уровень социального партнерства между первичной профсоюзной организацией и работодателем прослеживается в коллективных договорах Северного (Арктического) федерального университета и Петрозаводского государственного университета.

Кроме того, анализ коллективных договоров показал, что в 19 договорах (68%) содержатся в качестве приложений Положения о системе оплаты труда. В ряде вузов Положения об оплате дополнены Положениями о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), о премировании (Волгоградский государственный технический университет, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, Костромской государственный университет имени Н.А. Некрасова), о почасовой оплате труда (Бирский филиал Башкирского государственного университета).

Практически во всех договорах содержатся договоренности по подготовке кадров (материальная и организационная помощь аспирантам и докторантам, оплата командировок аспирантов, публикаций, поощрение за своевременную защиту, поощрение научных руководителей и др.).

Таблица № 2

**Итоги конкурса на лучший коллективный договор 2014 год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Место** | **Учреждение** | **Эффективность решения вопросов:** | **Кэф****(сум)** | **Дополн. коэф.** | **Итог. сумма** |
| **Ктр – трудовых отношений** | **Коэффициенты по разделам** | **Ксц = уровень социальных отношений** | **Кгдп – гарантий деятельности профкома** | **Кпсп – социального партнерства** | **Кзн – доля значимых пунктов в содержании КД** |
| **Котс– ссылки на Отраслевое соглашение** | **Кпрж – состав приложений** | **Крлн - штрафные баллы** |
| **ДОГ – трудовой договор, занятость** | **РВ – рабочее время** | **ВО – время отдыха** | **ЗП – оплата труда** | **ОТ – охрана труда** | **ТСП – трудовые споры** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| **1** | Удмуртский государственный университет | 37 | 13 | 6 | 4 | 4 | 9 | 1 | 16 | 24 | 12 | 2,8 | **91,79** | 4,45 | 5,00 | 0 | **101,2** |
| **2** | Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана | 35 | 9 | 8 | 4 | 10 | 4 | 0 | 25 | 15 | 9,2 | 3,1 | **87,32** | 4,45 | 5,00 | 0 | **96,8** |
| **3** | Казанский национальный исследователь-ский технологический университет | 42 | 13 | 5 | 6 | 5 | 12 | 1 | 14 | 13 | 14 | 2,0 | **85,21** | 4,45 | 1,00 | -1 | **89,7** |
| **4** | Северо-Кавказская государственная гуманитарно-технологическая академия | 32 | 9 | 3 | 5 | 6 | 8 | 0 | 9 | 13 | 9,8 | 2,2 | **66,02** | 7,00 | 3,00 | 0 | **76,0** |
| **5** | Бирский филиал Башкирского государственного университета | 30 | 9 | 2 | 2 | 9 | 7 | 0 | 10 | 14 | 12 | 2,0 | **67,83** | 6,36 | 1,00 | 0 | **75,2** |
| **6** | Донской государственный технический университет | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 10 | 1 | 14 | 14 | 6,6 | 2,1 | **63,70** | 4,45 | 4,00 | 0 | **72,2** |
| **7** | Сибирский федеральный университет | 31 | 8 | 6 | 4 | 5 | 8 | 0 | 10 | 11 | 9,8 | 2,8 | **64,56** | 6,36 | 1,00 | 0 | **71,9** |
| **8** | Петрозаводский государственный университет | 24 | 5 | 3 | 3 | 5 | 7 | 1 | 8 | 17 | 12 | 2,6 | **63,36** | 5,73 | 2,00 | 0 | **71,1** |
| **9** | Башкирский государственный педагоги-ческий университет им. М.Акмуллы | 30 | 6 | 1 | 6 | 6 | 10 | 0 | 14 | 6 | 6,3 | 2,5 | **58,84** | 3,82 | 3,00 | 0 | **65,7** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| **10** | Белгородский государственный технологи-ческий университет им. В.Г. Шухова | 20 | 2 | 0 | 6 | 5 | 5 | 0 | 21 | 5 | 12 | 1,7 | **60,03** | 1,27 | 3,00 | 0 | **64,3** |
| **11** | Московский авиационный институт (нацио-нальный исследовательский университет) | 19 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 0 | 16 | 8 | 9,3 | 4,3 | **56,60** | 2,55 | 5,00 | 0 | **64,1** |
| **12** | Нижегородский государственный техничес-кий университет им. Р.Е. Алексеева | 22 | 8 | 2 | 1 | 6 | 5 | 0 | 8 | 17 | 6,2 | 3,1 | **56,34** | 7,00 | 1,00 | -1 | **63,3** |
| **13** | Воронежская государственная лесотехническая академия | 24 | 4 | 5 | 3 | 6 | 5 | 1 | 15 | 6 | 6,1 | 3,0 | **54,12** | 0,64 | 8,00 | 0 | **62,8** |
| **14** | Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова | 21 | 5 | 1 | 1 | 7 | 6 | 0 | 7 | 16 | 8,8 | 2,0 | **54,82** | 5,09 | 0,00 | -1 | **58,9** |
| **15** | Уральский государственный педагогический университет | 17 | 6 | 2 | 5 | 3 | 1 | 0 | 9 | 11 | 5,9 | 2,8 | **45,75** | 3,18 | 4,00 | 0 | **52,9** |
| **16** | Академия труда и социальных отношений (г. Москва) | 20 | 7 | 1 | 3 | 4 | 4 | 0 | 14 | 9 | 5,6 | 3,2 | **51,84** | 0,00 | 0,00 | -1 | **51,8** |
| **17** | Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет | 16 | 4 | 0 | 2 | 3 | 7 | 0 | 10 | 9 | 6,1 | 2,5 | **43,63** | 1,91 | 2,00 | -1 | **46,5** |
| **18** | Национальный исследовательский Томский государственный университет | 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 7 | 0 | 9 | 9 | 6,4 | 2,7 | **40,09** | 2,55 | 1,00 | 0 | **43,6** |
| **19** | Костромской государственный технологический университет | 13 | 1 | 1 | 2 | 3 | 6 | 0 | 7 | 8 | 7,7 | 1,8 | **37,45** | 2,55 | 3,00 | 0 | **43,0** |
| **20** | Российский университет дружбы народов | 13 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 10 | 7 | 5 | 3,2 | **38,23** | 1,91 | 3,00 | -1 | **42,1** |
| **21** | Армавирская государственная педагогическая академия | 16 | 4 | 1 | 5 | 5 | 0 | 0 | 4 | 7 | 8,4 | 3,2 | **38,57** | 1,27 | 3,00 | -1 | **41,8** |
| **22** | Челябинский государственный педагогический университет | 19 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 0 | 10 | 2 | 5,7 | 2,1 | **38,81** | 0,64 | 2,00 | -1 | **40,4** |
| **23** | Государственный университет - учебно-научно-производственный комплекс (г.Орел) | 13 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 6 | 6 | 7,5 | 1,8 | **34,34** | 1,91 | 3,00 | 0 | **39,3** |
| **24** | Волгоградский государственный технический университет | 15 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 0 | 10 | 8 | 2,8 | 2,6 | **38,36** | 0,00 | 1,00 | -1 | **38,4** |
| **25** | Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых | 10 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 0 | 5 | 7 | 5 | 1,5 | **28,52** | 4,45 | 0,00 | 0 | **33,0** |
| **26** | Кубанский государственный университет | 11 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 4 | 4,1 | 1,1 | **22,23** | 1,91 | 2,00 | -1 | **25,1** |
| **27** | Костромской государственный университет имени Н.А. Некрасова | 11 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 0 | 5 | 3 | 4 | 2,1 | **25,13** | 0,00 | 1,00 | -1 | **25,1** |
| **28** | Сочинский государственный университет | 10 | 2 | 0 | 3 | 5 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 0,8 | **18,78** | 1,27 | 1,00 | -1 | **20,1** |