

УДК 378

ВУЗОВСКОЕ СОЦПАРТНЕРСТВО: ДОСТИЖЕНИЯ, ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РАЗВИТИЯ

Т. А. Бирюкова

Председатель Воронежского обкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Поступила в редакцию 3 июня 2010 г.

Аннотация: рассматриваются проблемы социальной работы в вузе и направления сотрудничества ректоратов и профсоюзных организаций.

Ключевые слова: социальная работа, профсоюзная организация вуза, партнерские отношения, коллективный договор.

Abstract: the article deals with problems of social work at a higher education institutions, looks at possible cooperation between the Rector's office and trade unions.

Key words: social work, trade unions at higher education institutions, partnership, collective agreement.

Развитие социального партнерства – основное направление в деятельности Воронежской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. Именно эта форма взаимоотношений между работниками и работодателями, основанная на Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 144, признана самой прогрессивной в мире.

Основной рычаг влияния на социально-экономическую политику – система социального партнерства, включающая Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию (функции которого сегодня переданы Минобрнауки) на 2009–2011 годы, и коллективные договоры учреждений.

Благодаря механизму соцпартнерства удалось сохранить действующий порядок использования федеральными бюджетными учреждениями средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, в том числе при формировании штатных расписаний и заключении трудовых договоров с работниками; отстоять обязательные выплаты надбавок и доплат, предусмотренных пунктом 5 ст. 30 Федерального закона «О высшем и послевузовском образовании» (40 % и 60 %), доплаты в размере не менее 3 тыс. руб. за ученую степень кандидата и 7 тыс. руб. за ученую степень доктора наук.

Однако не все еще вопросы удается решать в рамках социального партнерства. Так, только с помощью Генпрокуратуры ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ удалось добиться повышения с 1 февраля 2008 года на 14 % всей заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений, в то время как Минздравсоцразвития в обход поручения премьер-министра В. В. Путина и решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений собиралось ограничиться установлением лишь 14-процентной стимулирующей надбавки к заработной плате, рассчитанной без учета ежемесячных доплат и надбавок, установленных за должности доцента и профессора, ученые степени доктора и кандидата наук в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования и научных учреждениях. Стимулирующая надбавка в полном объеме начала выплачиваться с сентября 2008 года. Кроме того, при индексации за 5 месяцев (февраль – июнь 2008 года) доплат и надбавок работники вузов дополнительно получили от 2,1 тыс. до 6,7 тыс. руб. Был произведен перерасчет средней заработной платы за отпуск, после которого профессорско-преподавательскому составу осуществлена выплата разницы по отпускным, начисленным за июль – август 2008 года. Всего из федерального бюджета на эти цели дофинансировано около 42 млн руб.

© Бирюкова Т. А., 2010

План перехода на новую систему оплаты труда (НСОТ) с 1 декабря 2008 года, предложенный Рособразованием, предусматривал участие Профсоюза на ключевых этапах согласования основных документов. Это позволило избежать дополнительных проблем, связанных с переходом на НСОТ. Хотя и в данном случае не обошлось без сложностей: в результате централизации Рособразованием части средств увеличение фонда оплаты труда вузовских учреждений составило не 30, а 24,5 %. И только по итогам переговоров ЦК Профсоюза с Минобрнауки и Рособразованием в учреждения были возвращены централизованные средства, за исключением сумм, направленных на стимулирование ректоров по результатам работы за год.

Следует также отметить, что НСОТ вводилась без достаточного финансового обеспечения. В связи с чем в учреждениях последовательно решались вопросы повышения оплаты труда за счет оптимизации штатных расписаний и мобилизации внутренних ресурсов. Практически одновременно с НСОТ вводился и минимальный размер оплаты труда (МРОТ), равный 4330 руб. С одной стороны, казалось бы, требование Профсоюза об увеличении МРОТ Правительством РФ было выполнено. Однако дополнительного финансирования и на эти цели выделено не было. В результате мы имеем низкую дифференциацию между окладами высококвалифицированных работников и младшего обслуживающего персонала.

В численном выражении зарплата после введения НСОТ несколько повысилась (примерно на 16 %), однако ее «покупательская» способность стала меньше, так как выросли цены на продукты питания, лекарства, услуги ЖКХ, поднялись тарифы и цены на топливо, выросли налоги, т.е. полностью оказалась утраченной главная цель НСОТ – повышение оплаты труда с учетом уровня квалификации, сложности выполняемой работы и специфики деятельности.

О реальном положении профессорско-преподавательского состава воронежских вузов говорят данные социологического опроса, проведенного обкомом профсоюза в марте 2010 года: только 4 человека из 143 опрошенных живут обеспеченно и только 1 вообще ни в чем себе не отказывает. Зато 44 % опрошенных приобретают лишь самое необходимое, а 10 % вынуждены отказывать себе и в самом необходимом. Подрабатывают предоставлением образовательных услуг 44 %, работают по совместительству в государственных и частных организациях 29 %, обслуживают и ремонтируют технику и изготавливают и продают товары

собственного производства по 1 %. Всего 5 % обходятся без подработок.

Уже второй год федеральными властями не проводится индексация заработной платы, как это предусмотрено ст. 134 Трудового кодекса РФ. Ассоциация профсоюзов работников непродувиженной сферы начала переговорный процесс по данному вопросу с Правительством РФ и Государственной Думой РФ.

Большая работа предстоит Профсоюзу и властям разных уровней в связи с вынесением президиумом Верховного Суда РФ решения от 10 марта 2010 года, в соответствии с которым размеры тарифных ставок, окладов, определяющих месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда в нормальных условиях, не могут быть ниже МРОТ, а компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты устанавливаются работникам выше МРОТ.

Несмотря на повышение МРОТ до 4330 руб., или 97 евро, Россия имеет МРОТ на 20 % ниже, чем МРОТ нищей Болгарии (123 евро). Критерии формирования МРОТ определены Конвенцией МОТ № 131 (1970 год), в которой записано, что уровень МРОТ должен обеспечить прожиточный минимум не только работника, но и его семьи. Наша страна эту Конвенцию, к сожалению, не ратифицировала.

В настоящее время идет формирование не только системы оплаты труда, но и в целом высшего профессионального образования.

В государственных органах, да и в самих вузовских коллективах все более и более укрепляется мысль о том, что вузам надо модернизироваться, перестраиваться, чтобы соответствовать вызовам времени и чтобы просто выжить. Вопросы труда и заработной платы, наличие или отсутствие льгот, жилищная и строительная политика, финансирование, Болонский процесс, автономное существование, переход на НСОТ и другое – все эти чрезвычайно противоречивые процессы немедленно отражаются на профессиональном положении работников и их социальном самочувствии.

Еще в 2008 году остро встал вопрос об объединении вузов. В связи с этим 20 мая 2008 года было направлено совместное обращение Воронежского обкома профсоюза и председателей профсоюзных организаций государственных вузов г. Воронежа и области к руководителю Федерального агентства по образованию Н. М. Булаеву, губернатору Воронежской области В. Г. Кулакову и председателю Воронежской областной Думы

В. И. Ключникову о прекращении необдуманной реформы. В итоге нам удалось добиться того, что запланированное механическое слияние вузов было остановлено.

Но в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа» предстоит серьезно модернизировать систему педагогического образования. Педагогические вузы должны быть постепенно преобразованы в крупные базовые центры подготовки учителей либо в факультеты классических университетов. Видимо, будут существенные изменения и в структурах других вузов.

Сегодня очевидно, что государство значительно не добавляет средств вузам, чтобы полноценно готовить специалистов, что зарплата профессорско-преподавательского состава низкая. Поэтому одна из задач Профсоюза – воздействовать на федеральную и областную власти, побуждая их активнее и результативнее заниматься решением социальных проблем высшего образования.

Основной задачей Профсоюз считает усиление борьбы за увеличение фонда оплаты труда и определение федеральных гарантий по уровню оплаты труда.

С целью сохранения научного потенциала Воронежской области областная профсоюзная организация и Совет ректоров должны добиваться принятия ряда региональных законов. Например, «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельной категории лиц, которым присуждена ученая степень доктор наук» (как это сделано в Пермском крае и других регионах). В Белгородской области за счет средств областного бюджета производятся ежемесячные выплаты работнику вуза, защитившему докторскую диссертацию, а не обеспеченным жильем вручаются ключи от квартир и др.

Острой проблемой социальной защиты работников вузов остается жилищная проблема. Требуется скорейшего решения вопрос о строительстве дома для профессорско-преподавательского состава. Обком профсоюза долго вел переговоры и с мэром города С. М. Колиухом и с губернатором области А. В. Гордеевым по этому вопросу. Но свободной земли в г. Воронеже нет, а предложенные мэрией 2 га по Тамбовской трассе за магазином «МЕТРО» нас устроить не могут. Сейчас ведутся переговоры с и.о. ректора Воронежского государственного аграрного университета В. И. Котаревым о строительстве дома для профессорско-преподавательского состава на земле агроуниверситета.

Для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений необхо-

димо постоянное и тесное сотрудничество между ректоратом и профкомом.

Особенно важна роль коллективного договора в новых условиях. Сегодня коллективный договор – по существу, локальный правовой акт, защищающий интересы работников.

Анализ коллективных договоров Воронежской государственной технологической академии (ВГТА), Воронежского государственного технического университета (ВГТУ), Воронежской государственной лесотехнической академии (ВГЛТА), Воронежского государственного университета (ВГУ), Воронежского государственного архитектурно-строительного университета (ВГАСУ), Воронежского государственного педагогического университета (ВГПУ), Борисоглебского государственного педагогического института (БГПИ) и Воронежского экономико-правового института (ВЭПИ) показал, что кроме подтверждения трудовых прав, обязательных минимальных гарантий для работников, установленных существующим законодательством, расширяется перечень дополнительных льгот и гарантий, не установленных законодательством РФ.

Все коллективные договоры в качестве приложений содержат Положения о новой системе оплаты труда и стимулировании работников вуза, Примерные правила внутреннего трудового распорядка, Соглашения по охране труда и технике безопасности с указанием сумм на проведение мероприятий и др.

Для обеспечения плодотворного труда работников вуза и их социальной защищенности достаточно обширны разделы договоров, посвященные социально-бытовым вопросам. Они касаются оплаты санаторно-курортного лечения, ритуальных услуг, оказания материальной помощи на лечение, операции, протезирование зубов, предоставления дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях, социальных отпусков по уважительным причинам.

Например, в ВГТУ сотруднику, получившему травму на производстве, при утрате работоспособности на срок выше 15 календарных дней, выплачивается единовременная материальная помощь в размере МРОТ. Разработано Положение о статусе «Ветеран труда ВГТУ». Звание присваивается совместным решением профкома и ректора. Ветеран имеет преимущественное право перед остальными сотрудниками при выделении участков под индивидуальное строительство, право на льготную оплату санаторных путевок, на выплату единовременного пособия при уходе в очередной отпуск и др.

В ВГПУ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют: лица предпенсионного возраста, если до пенсии осталось не более двух лет; участники, ликвидаторы Чернобыльской катастрофы; инвалиды, получившие травму на работе, и др. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. За счет средств вуза устанавливаются надбавки работникам, имеющим почетные звания: «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы» и др.

В ВЭПИ в коллективном договоре предусмотрено: предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день продолжительностью 4 календарных дня работникам в соответствии с Перечнем; дополнительные отпуска всем штатным сотрудникам из расчета 1 день за один год работы в ВЭПИ; оплачиваемые социальные отпуска работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака детей, смерти близких родственников и др. продолжительностью до 3 календарных дней; при увольнении работника по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию по старости выплачивается за счет вуза выходное пособие в размере месячного оклада.

Более высокий уровень трудовых прав и социальных гарантий, по сравнению с существующим законодательством, закреплён в коллективном договоре ВГЛТА.

Например, при увольнении по инициативе работника по болезни, инвалидности, полученной в период работы в академии, работнику одновременно выплачивается дополнительно из внебюджетных средств не менее одного среднемесячного заработка, а проработавшим в академии свыше 20 лет – в размере двух зарплаток.

Работникам, достигшим пенсионного возраста (55 лет – женщины, 60 – мужчины), выплачивается вознаграждение в размере одного оклада при стаже работы свыше 10 лет в ВГЛТА, 1,5 оклада – при стаже 15 лет, свыше 20 лет – два оклада, свыше 25 лет – 2,5 оклада и т.д.

При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством. Проработавшим в вузе свыше 10 лет – на 50 % среднего заработка; от 5 до 10 лет – на 30 % среднего заработка.

И таких пунктов в договоре 19.

Кроме того, реализуются рекомендации Трудового кодекса РФ, которые предписано закреплять в коллективном договоре. Такого рода рекоменда-

ции содержатся примерно в 50 статьях ТК РФ. В коллективном договоре ВГЛТА таких пунктов 11.

Записаны пункты, содержащие решения внутренних проблем вуза. Например, установление индивидуальной нагрузки отдельным преподавателям, создание фонда индивидуальной защиты академии за счет внебюджетных средств в размере 680 тыс. руб., в том числе фонд ректора 100 тыс. руб., возмещение штатным работникам не менее 75 % суммы расходов, связанных с проездом по железной дороге и автобусами пригородного сообщения к месту работы и обратно. В договоре таких пунктов 7.

Регулярно осуществляется контроль за ходом выполнения коллективного договора на совместных заседаниях профкома и администрации, 1 раз в год на заседании Ученого совета.

Не случайно коллективный договор ВГЛТА по результатам Всероссийского конкурса на лучший коллективный договор государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования в 2009 году занял 18-е место из 96. В конкурсе принял участие и еще один вуз – ВГАСУ, к сожалению, занявший 64-е место.

Отбор лучших договоров осуществлялся по показателям, непосредственно характеризующим эффективность содержащихся в договоре пунктов по вопросам социально-трудовых отношений в вузах, приложениям к договору, их ориентацию на обеспечение стабильной, бесконфликтной работы вуза, роста благосостояния и социальной защищенности работников.

Конкурс показал и слабые стороны партнерства: не во всех вузах осуществляется контроль за ходом выполнения коллективного договора; не все коллективные договоры прошли уведомительную регистрацию в ЦК Профсоюза и Министерстве образования и науки РФ; в ряде коллективных договоров содержится много пунктов, декларирующих нормы и положения законодательных актов; не во всех коллективных договорах определены суммы средств на проводимые мероприятия. Эти недостатки можно отнести и к нашим вузам, за исключением ВГЛТА.

18 мая 2010 года состоялся Совет ректоров вузов Воронежской области. В его решении нашли отражение все предложения Воронежского обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ по дальнейшему совершенствованию и развитию соцпартнерских отношений в вузах области: проведение в 2010–2011 годах областного смотра «Лучший коллективный договор в вузе»; подписание соглашения между Советом ректоров, обкомом профсоюза и администрацией области о социальной поддержке работников, аспиран-

тов и студентов вузов; консолидация ректорами вузов в 2011–2012 годах внебюджетных средств для строительства межвузовского жилого дома для профессорско-преподавательского состава;

организация вузами совместно со спортклубом профсоюзов и обкомом профсоюза в 2010–2011 годах межвузовской спартакиады профессорско-преподавательского состава и сотрудников вузов.

*Воронежский обком профсоюза работников
народного образования и науки РФ*

*Бирюкова Т. А., председатель
Тел.: 52-18-33*

*Voronezh Regional Committee of educators and
researchers of Russian Federation Trade Union*

*Biryukova T. A., Chairperson
Tel.: 52-18-33*