

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет»**

**ПРОТОКОЛ
конференции работников КнАГТУ
от 07.04.2017 г.**

**Избрано делегатов 157
Всего присутствовало 140**

Президиум:

**Дмитриев Э.А. – Ректор университета
Валеев А.М. – Председатель профкома**

Секретарь:

Шипилова Н.В. – специалист УКД

Повестка дня:

- 1. Итоги выполнения коллективного договора на 2013-2016 годов.**
- 2. Обсуждение и заключение нового коллективного договора на 2017-2019 гг.**

Валеев А.М.: Уважаемые коллеги! В соответствии с нормами представительства, (Приказ №114-«О» от «15» марта 2017г.), на конференцию было избрано 157 делегатов. Присутствуют 140 человек. Кворум соблюден. Предлагаю начать конференцию

Возражений нет? Принимается.

Для ведения конференции необходимо избрать рабочие органы.

Есть предложение избрать Президиум в количестве 2-х человек.

Персонально:

- Дмитриев Эдуард Анатольевич, ректор университета;

- Валеев Андрей Мусагитович, председатель первичной профсоюзной организации работников КнАГТУ

Нет возражений? Голосуем.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - единогласно. Принимается.

Далее, секретариат предлагается избрать в количестве одного человека.

Персонально: Шипилова Наталья Витальевна – специалист УКД

Есть ли другие предложения? Нет. Голосуем.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - единогласно. Принимается.

Уважаемые делегаты!

Для подтверждения полномочий делегатов конференции нам необходимо избрать мандатную комиссию. Мандатную комиссию предлагается избрать в количестве 3-х человек.

Персонально:

1. Масленко Валентина Алексеевна – каф. Механика и Анализ Конструкций и Процессов
2. Чернова Наталья Андреевна – деканат ФЭХТ
3. Ткач Надежда Николаевна – учебный корпус №3

Будут возражения? Если нет, голосуем.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - единогласно. Принимается.

Мандатной комиссии прошу приступить к проверке документов.

Нам также необходимо избрать редакционную комиссию.

Редакционную комиссию предлагается избрать в количестве 2-х человек.

Персонально:

1. Тендит Константин Николаевич – директор Центра карьеры
2. Ременников Андрей Валерьевич – начальник ПУ

Других предложений не будет? Нет.

Кто за то, чтобы избрать состав редакционной комиссии прошу голосовать.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - единогласно. Принимается.

Членам редакционной комиссии прошу занять места в первом ряду и приступить к работе.

Уважаемые делегаты!

При необходимости подсчета голосов нам необходимо избрать счетную комиссию.

Счетную комиссию предлагается избрать в количестве 3-х человек.

По персональному составу:

1. Серебренникова Анжела Геннадьевна – кафедра технологии машиностроения
2. Мастипан Ольга Васильевна – кафедра управление недвижимостью и кадастра
3. Кудрявцева Ольга Алексеевна – кафедра физвоспитания и спорта

Будут возражения? Если нет, голосуем.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - единогласно. Принимается.

Уважаемые коллеги!

Нам необходимо утвердить повестку дня и регламент работы конференции

На рассмотрение конференции выносится следующая ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Итоги выполнения коллективного договора 2013-2016 годов.
2. Обсуждение и заключение нового коллективного договора на 2017-2019 года.

Предлагается следующий регламент работы конференции:

Для отчетного доклада (основной докладчик до 15 мин, содокладчик до 5 мин) всего до 20 мин.

Для выступлений в прениях до 3 мин.

Для справок до 2 мин.

После решения вопросов конференции ректор университета пользуясь, случаем предлагает провести встречу работников с ректоратом для ответов на все интересующие вопросы преподавателей и сотрудников.

Для вопросов и выступлений можно воспользоваться микрофонами в зале. Вопросы также можно задавать в письменной форме через секретариат.

Будут ли замечания по регламенту и порядку ведения конференции?

Замечаний нет. Голосуем.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - единогласно. Принимается.

Переходим к рассмотрению вопросов повестки дня.

Есть предложение заслушать итоги выполнения коллективного договора за отчетный период и доклад о выполнении соглашения по охране труда и обсуждение докладов вести одновременно. Нет возражений? Принимается.

1. СЛУШАЛИ:

а) **Валеева А.М. - «О выполнении коллективного договора на 2013-2016 гг.».**

Согласно ст. 40 ТК РФ Коллективный договор является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Отчетный Коллективный договор был заключен между работниками ФГБОУ ВО «КнАГТУ», представленных профсоюзной организацией в лице председателя профкома Аксенова Валентина Ивановича, с одной стороны и работодателем в лице ректора университета Шпилева Анатолия Михайловича, с другой стороны.

Коллективный договор был заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и правовыми актами с целью регулирования социально-трудовых отношений в университете, рассмотрен, обсужден и принят на конференции трудового коллектива 23 сентября 2013 года и зарегистрирован в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края 30 сентября 2013 года. Срок действия договора три года.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников КнАГТУ в лице их выборного исполнительного органа, как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников университета, которые на конференции трудового коллектива 26.01.2015 года уполномочили его быть представителем работников. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации работников университета в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевым соглашением и Коллективным договором.

За отчетный период сторонами соблюдались практически все пункты коллективного договора, выполнялись основные принципы социального партнерства. Соответствующие положения разделов коллективного договора, запланированные на 2013-2016, в основном выполнены.

Более подробно остановимся на выполнении отдельных пунктов.

По разделу 1. «Общие положения»:

Согласно п.1.13 13 ноября 2015 года были начаты коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора. Однако решение министерства образования и науки РФ об объединении вузов временно приостановило эту работу. В таких условиях, когда началась работа по объединению вузов, целесообразно было пока не заключать новый, а продлить действующий коллективный договор. В соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон комиссией по внесению изменений было принято решение о продлении срока действия коллективного договора.

Но, как известно объединения не случилось и 24 января 2017 года комиссия по ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора возобновила работу по подготовке проекта нового коллективного договора.

По разделу 2 «Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников»:

Все работающие приняты на работу по трудовым договорам. На всех работников ведутся трудовые книжки, с работниками заключены письменные трудовые договора и дополнительные соглашения, имеются подписи работников.

В соответствии с п. 2.8 при увольнении по инициативе работника в связи с выходом на пенсию по возрасту работодатель выплачивает ему выходное пособие в размере не менее двух его должностных окладов. За отчетный период данной гарантией воспользовались 36 человек.

По п. 2.10 преподаватели имеют право на повышение квалификации. С этой целью администрация вуза осуществляет планирование и проведение ФПК. За три года 250 сотрудников из числа ППС прошли повышение квалификации в университете.

Администрация совместно с профкомом осуществляли контроль за соблюдением законодательства о труде по вопросам приема и увольнения. Профсоюзный комитет осуществлял контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Было представлено 35 мотивированных мнения по увольнению работников – членов профсоюза в связи с сокращением. В 13 случаях профсоюзный комитет выразил не согласие с решением работодателя о увольнении работников.

По разделу 3. «Организация оплаты труда»:

Заработная плата выплачивается вовремя. Определены даты выдачи аванса и заработной платы работникам 5-го и 20-го числа каждого месяца. Выдаются уведомительные документы по произведенным начислениям заработной платы – расчетные листки ежемесячно.

Жесткая финансовая политика, проводимая Правительством РФ, инфляция, рост расходов на коммунальные платежи, приводит к падению уровня жизни работников образования. Позиция профсоюза однозначна и заявлялась на всех уровнях: «Заработная плата работников образовательных учреждений нуждается в принципиальном увеличении». При этом финансирование осуществляется в рамках фонда оплаты труда, определенных бюджетом вуза.

Выборный орган профсоюзной организации университета выступил с письменным обращением к ректору об изыскании возможности повышения заработной платы работникам университета. В результате, было достигнуто решение о поэтапном увеличении заработной платы. Согласно решения Ученого совета с 01 февраля 2017 г. проведен первый этап увеличения должностных окладов для ППС – 8% и УВП – 6%.

По разделу 4. «Условия и охрана труда»:

Труд работников образования сложен по характеру, многогранен, связан с психофизическим напряжением, высокой концентрацией внимания и нередко опасен для здоровья, но он необходим обществу и потому требует не только комфортных условий труда, но и обеспечение работодателем его безопасности.

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Планомерно решаются вопросы, связанные с организацией общественного питания в вузе. Пункты общественного питания в учебных корпусах №3 и №4 на 40 и 50 посадочных мест соответственно. Среднесуточное количество обслуживаемых горячим питанием студентов и сотрудников составляет около 700 человек в день.

Ежегодно составлялся план мероприятий, который включает в себя разработку мероприятий по улучшению условий охраны труда, предупреждение производственного травматизма, профессиональных заболеваний, оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий. Ежегодно заключаются соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом. Комиссия по охране труда проверяла и составляла акты проверки выполнения соглашения.

Финансирование мероприятий по охране труда и осуществляется согласно плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с Соглашением по охране труда.

Подробный отчет о выполнении соглашения по охране труда представит содокладчик и.о. начальника службы охраны труда Первунинская Татьяна Александровна

По разделу 5 «Социальные гарантии для работников»:

Работодателем осуществляется социальное страхование всех работников в порядке, установленном федеральными законами. В соответствии с этим, производятся платежи в государственные фонды.

Социальная работа строится на основе социального партнерства руководства с профсоюзной организацией по обеспечению прав, социально-экономических гарантий и условий труда.

В университете функционируют социальные программы, где каждый работник может воспользоваться любым из направлений в соответствии с положением. Работодатель выделяет средства на выполнение социальных программ, а профсоюзный комитет распределяет выделенные средства по направлениям. Формирует, координирует, контролирует списки очередности по направлениям социальной программы. Списки выставляются на сайт университета в разделе «Социальные программы». Списки работников, имеющие право воспользоваться социальной программой в текущем году вывешиваются на стенде профкома, а также информация доводится каждому работнику в устной форме.

В соответствии с п. 5.3 за трехлетний период на выполнение социальных программ работодателем было предусмотрено выделение средств в сумме 7,5 млн. руб. Социальными программами по разным направлениям воспользовались 391 сотрудник на сумму 6 390 465 руб. на физкультурно-оздоровительную, спортивную и культурно-массовую работу израсходовано 750 000 рублей. Общая сумма на выполнение социальных программ за отчетный период составила 7 140 465 рублей. Кроме того профсоюзным комитетом за отчетный период потрачено на материальную помощь работникам членам профсоюза более 900 000 рублей, на санаторно-курортное лечение – около 200 000 рублей.

Вместе с тем отмечается внушительная регрессия в части выделения объема средств на выполнение социальных программ. Так, в 2013 и 2014 годах планом финансово-хозяйственной деятельности предусматривалось выделение 3,3 млн. руб. в год, в 2015 году сумма составила 2,7 млн. руб., в 2016 году – 1,5 млн. руб., а в 2017 году выделено уже всего 1 млн. 100 тыс. руб.

В таких условиях ежегодно вынуждено сокращается количество человек, имеющие право воспользоваться социальной программой согласно очередности. Так, например, на направление лечение и протезирование зубов в 2014, 2015 году было 30 человек, в 2016 – 20 человек, а в 2017 – осталось 15 человек. Соответственно сокращается и размер выплаты. Так, например по направлению «Мать и дитя» с 60 тыс. руб. до 40 тыс. руб. С 2016 года к сожалению пришлось приостановить направление социальной программы – лечение перенесенных инфарктов, инсультов, тяжелых операций, операций по восстановлению зрения и голосового аппарата. В 2016 году сократилась, а затем прекратилась компенсация работникам университета на физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия в связи с сокращением выделения средств на этот раздел работы – с 300 тыс. руб. в 2013-2015 годах до 150 тыс. руб. в 2016 году и 100 тыс. в 2017 году.

Тем не менее, за отчетный период профком организовал и провел для работников культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия: экскурсии в ботанический сад г. Амурск, фермерское хозяйство п. Хурба, «Веселые старты», конкурсы детского творчества «Новогодняя игрушка»,

рисунков на асфальте ко Дню защиты детей и многие другие. В коллективе стали традиционными массовые спортивные мероприятия среди работников университета и выездные соревнования трудовых коллективов. Всего на организационно-массовую работу, сверх выделенных работодателем средств, профсоюзным комитетом в отчетный период было израсходовано более 170 000 рублей.

В соответствии с пунктом 5.5 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном законодательством. При предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставлялся вне графика.

По разделу 6 «Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников»:

В университете созданы благоприятные условия для деятельности первичной профсоюзной организации, что предусмотрено пунктом 6.1 коллективного договора. В распоряжение профкома выделено помещение, оргтехника, телефон, компьютер подключен к локальной сети с выходом в интернет. За отчетный период установлен стенд Первичной профсоюзной организации, в котором имеются разделы работы профсоюзной организации: состав профкома; нормативные документы; коллективный договор; информация по соцпрограммам. На сайте университета открыта профсоюзная страничка «Профсоюз сотрудников», где профком размещает информационные материалы, справки о работе профкома, поздравления. Активно используется электронная почта, которая также обеспечивает обмен информацией, благодаря чему новая информация быстро доводится до работников университета.

В соответствии с п.6.2 профсоюзному комитету осуществляется предоставление документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников университета.

Согласно п.6.3 ежемесячно удерживается у членов профсоюза профсоюзные взносы.

Председатель профсоюзной организации университета включен в состав квалификационных комиссий ППС и научных работников, комиссию по охране труда, комиссию по награждению.

В комиссию по трудовым спорам от работников включены члены профсоюзного комитета. За отчетный период проведено 3 заседания комиссии по трудовым спорам. Решения комиссии во всех случаях явилось окончательным без обжалования в вышестоящих органах.

По разделу 7 «Контроль за выполнением коллективного договора»:

В период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением не наблюдались. Эффективность работы по выполнению коллективного договора во многом определяется взаимоотношениями между социальными партнерами. И надо признать, что

администрация университета не только не препятствовала деятельности профкома, но и работала с ним в тесном контакте.

Понимая, что на сегодняшний день профсоюз – это единственная общественная организация, отстаивающая интересы работников образования, работодатель всегда шел нам на встречу, помогая и словом и делом.

Социальное партнерство – одно из фундаментальных понятий в области трудовых отношений. Целью взаимодействия, коллективно-договорного регулирования, принятия совместных решений и обмена информацией является согласование интересов работников и работодателя. Следует продолжить сотрудничество между профкомом и работодателем при заключении коллективного договора на 2017-2019 гг., не ущемляя интересов работников в достижении высоких показателей в образовательной деятельности.

Спасибо за внимание!

б) Доклад «**О выполнении соглашения по охране труда**» подготовлен и.о. начальника службы охраны труда **Первуниной Татьяной Александровной**. Но в связи с тем, что она находится на больничном, слово предоставляется начальнику Правового управления **Ременникову А.В.:**

Здравствуйте уважаемые делегаты конференции, представляю вам отчет о работе службы охраны труда за 2016 год.

Основной целью университета в обеспечении безопасных условий и охраны труда - является сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности,

В 2016 году службой охраны труда была проведена следующая работа:

1. Работники университета проходили обучение по охране труда, инструктаж и стажировку на рабочих местах, обеспечивались бесплатной сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами защиты, проходили предварительный и периодический медицинский осмотр, получали надбавку за работу во вредных условиях труда, компенсацию за молоко и дополнительный оплачиваемый отпуск.

2. Проводился вводный инструктаж с вновь поступающими на работу сотрудниками, в количестве 218 работников.

3. Проводилось обучение работников университета по оказанию первой медицинской помощи при поражении электрическим током в количестве 193 работника.

4. Проведена специальная оценка условий труда на 49 рабочих местах, на общую сумму 193 тысячи 200 рублей.

5. За работу во вредных и опасных условиях труда 8 работников получают денежную компенсацию за молоко, 23 работника получают компенсационные доплаты к должностному окладу, 15 работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 7 календарных дней.

6. Руководителям подразделений оказывалась методическая помощь по разработке инструкций по охране труда, по выдаче специальной одежды и

специальной обуви, оказывалась консультационная помощь по проведению инструктажа на рабочем месте, по ведению документации по охране труда.

7. В 2016г., проводился обязательный медицинский осмотр сотрудников, работающих с опасными и вредными производственными факторами в количестве 57 работников. По результатам медицинского осмотра работников с профессиональными заболеваниями не выявлено.

8. В 2016 году, согласно поданным заявкам было приобретено 87 аптек первой медицинской помощи.

9. С целью выработки практических навыков поведения при пожаре у обучающихся и работников университета, в общежитиях университета весной и осенью 2016 года проведена тренировка по эвакуации людей.

10. Израсходовано средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда – 1 миллион 202 тысячи рублей. Из них на проведение медицинских осмотров – 170 тысяч 602 рубля, на приобретения средств индивидуальной защиты – 353 тысячи 240 рублей, на дератизацию и дезинсекцию – 185 тысяч 920 рублей, на техническое испытание пожарных кранов – 58 тысяч 500 рублей, на перезарядку и закупку огнетушителей – 70 тысяч 402 рубля.

11. Финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в счет начисляемых страховых взносов в 2016 году составило 146 тысяч 906 рублей.

12. В 2016 г., зарегистрирован один несчастный случай с работником университета. Среди обучающихся несчастные случаи не зарегистрированы.

13. Стороны социального партнерства - университет и профсоюз постоянно проводят мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников и обучающихся.

14. Разработка и принятие локальных нормативных актов, по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда осуществляется с участием профсоюза.

15. В университете соблюдаются требования законодательства Российской Федерации в области охраны труда и производственной безопасности, обеспечиваются социально-экономические интересы сторон трудовых отношений, выполняются организационно-технические, санитарно-гигиенические, и лечебно-профилактические мероприятия.

16. Отчет о работе службы охраны труда за 2016г., в ближайшее время будет размещен на сайте университета, в разделе службы охраны труда и вы сможете с ним ознакомиться.

Спасибо.

Валеев А.М. Переходим к обсуждению докладов. Кто желает выступить? Пожалуйста, подойдите к микрофону.

ВЫСТУПИЛИ:

Кожин И.А. старший преподаватель ФКТ, каф. ИБАС

Предлагаю включить в гл. 4 «Оплата и нормирование труда» «...ежемесячно публиковать в открытых источниках на сайте университета

информацию, приводимую в расчетных листах сотрудников университета без указания ФИО, подразделения и должности...».

Валеев А.М. Уважаемые делегаты! По предложению новых пунктов в коллективный договор было указано конкретное время, предложения и замечания принимались до 03.04.2017 г. Сейчас, мы, на конференции обсуждаем уже подготовленный проект коллективного договора. Если есть предложения по внесению каких-то пунктов в новый кол. договор, то при его обсуждении и принятии Вы можете обратиться к стороне работников и с этим предложением уже комиссия будет решать о внесении этих новых пунктов. А сейчас мы обсуждаем итоги выполнения коллективного договора на 2013-2016 гг. Прошу, кто желает выступить? Пожалуйста. Что хорошо, что плохо...?

Липовка Н.П. Наверное, всем покажется, что это частный вопрос, но он не решается в течение многих лет. Это касается системы отопления. У нас (ФЭМ) на 4-м этаже в аудиториях, например, в 405, 407/1 всю зиму стоит температура 15С°. Неоднократно писались разные бумаги, но действия это не возымело. На втором этаже в административном крыле – жара, открываются настежь двери, окна и т.д. Вот, как-то можно этот вопрос решить? Спасибо.

Валеев А.М. Замечание принимается. В будущем будем работать в этом направлении. Есть еще желающие выступить? Нет. Тогда есть предложение: заслушать ответы на поставленные вопросы. Вопросы есть? Письменно не поступали?

Шипилова Н.В.(секретарь): Нет.

Валеев А.М. Уважаемые делегаты! Нам необходимо утвердить протокол мандатной комиссии. Слово Председателю мандатной комиссии – Масленко В.А. Пожалуйста.

Масленко В.А. Для выборов делегатов на конференцию была установлена норма представительства. Согласно ей было избрано 157 делегатов. На всех делегатов представлены выписки из решений собраний подразделений университета в количестве 29. Зарегистрировалось – 140 делегатов. Кворум соблюден. Комиссия постановила: Подтвердить полномочия делегатов конференции работников КнАГТУ. Конференция правомочна решать поставленные перед ней вопросы.

Валеев А.М. Тогда давайте утвердим протокол мандатной комиссии.

Голосуем.

ГОЛОСОВАНИЕ: «За» – 139 «Против» – 1 «Воздержались» – нет

Таким образом, мандатная комиссия подтвердила полномочия делегатов.

Уважаемые делегаты!

Нам необходимо утвердить итоги выполнения коллективного договора 2013-2016 гг. В выступлениях делегатов конференции прозвучало предложение (с места) признать работу по выполнению коллективного договора 2013-2016 гг – удовлетворительной.

Предлагается признать работу по выполнению коллективного договора за 2013-2016 года удовлетворительной. Есть другие предложения? Нет. Голосуем.

ГОЛОСОВАНИЕ: «ЗА» - 136 «ПРОТИВ» - 1 «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - 3

Данное предложение принимается большинством голосов.

ПОСТАНОВИЛИ: Признать работу по выполнению коллективного договора на 2013-2016 года удовлетворительной.

2. СЛУШАЛИ:

Валеева А.М. «Обсуждение и заключение нового коллективного договора на 2017-2019 гг.». Позвольте дать краткую справку о подготовке проекта Коллективного договора на 2017-2019 годы.

С целью регулирования социально-трудовых отношений в университете в соответствии с Трудовым законодательством для подготовки проекта Коллективного договора на 2017-2019 годы выборным органом профсоюзной организации 18 января 2017 года было направлено письменное уведомление ректору университета о начале коллективных переговоров.

24 января 2017 года была создана комиссия по ведению коллективных переговоров (Приказ № 30-«О» от 24.01.2017 г.). В состав комиссии вошли по три представителя от работодателя и работников университета. Представителями стороны работников является первичная профсоюзная организация работников университета (решение конференции трудового коллектива 26 января 2015 года). Представители работников в состав комиссии по ведению коллективных переговоров утверждены на заседании профкома протокол № 17 от 02.11.2016 г.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании» и иными законодательными и правовыми актами, опираясь на отраслевое соглашение с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, был разработан проект Коллективного договора.

При разработке проекта коллективного договора стороны исходили из принципов уважения и учета интересов, соблюдения законов и нормативных правовых актов, реальности и выполнимости принимаемых на себя обязательств.

Для подготовки проекта был составлен график заседаний комиссии. Состоялось 9 заседаний комиссии. Организован сбор предложений в проект нового коллективного договора. Назначена дата проведения конференции по подведению итогов выполнения коллективного договора за 2013-2016 годы и заключении нового колдоговора.

Проект коллективного договора на 2017-2019 года был выставлен на сайт, печатный вариант имелся в профсоюзном комитете. Информация доведена до работников в подразделения по электронной почте, а так же через

руководителей и профсоюзных представителей подразделений, членов профсоюзного комитета.

Уважаемые делегаты! Сейчас можно переходить к обсуждению коллективного договора на 2017-2019 гг. Кто желает выступить?

ВЫСТУПИЛИ: Ременников А.В. Насколько лет принимается новый колдоговор?

Валеев А.М. На три года с 2017 по 2019 гг.

Ременников А.В. Но тогда этот колдоговор должен быть на 2017-2020 гг.

Валеев А.М. Поступило предложение принять колдоговор на три года с 2017-2020 гг. Изначально этот договор и планировался на три года. Небольшая поправка вносится относительно периода действия нового колдоговора, редакционная комиссия, пожалуйста, внесите изменения в проект коллективного договора: срока действия до 2020 года.

Итак, по проекту нового коллективного договора есть желающие выступить?

Кожин И.А. Мне зачитывать еще раз предложение? «...ежемесячно публиковать в открытых источниках на сайте университета данные из расчетных листов сотрудников университета без указания ФИО, подразделения и должности для открытости информации...»

Вакуленко К.В. С какой целью это надо делать?

Валеев А.М. Т.е. Вы хотите знать среднюю заработную плату высчитать?

Кожин И.А. Нет, мне не нужна средняя зарплата. Я хочу видеть информацию по каждому сотруднику университета, чтобы самому высчитать любые показатели по этим цифрам.

Дмитриев Э.А. А зачем Вам самому высчитывать эти показатели?

Кожин И.А. Чтобы видеть, в каком месте находится моя зарплата относительно других сотрудников вуза.

Дмитриев Э.А. Но, категория преподавателя определена, она прозрачна. Оклад ст. преподавателя все знают, существуют 3 категории.

Кожин И.А. Считаю, что этого недостаточно.

Дмитриев Э.А. Многие считают, что при расчетах средняя зарплата мажоритизируется, но, я Вам хочу сказать, это называется мошенничеством. Можно говорить об этом сколько угодно. И если у Вас есть конкретные факты, изложите их.

Кожин И.А. Средняя зарплата не отображает полную информацию о, собственно, самой заработной плате.

Дмитриев Э.А. А тогда, что Вы хотите? Мы с вами говорим о сокращении штатов вспомогательных служб, но при этом мы пытаемся увеличить трудоемкость этой работы. Представьте только, один человек должен будет заниматься этим вопросом. Это же не много, ни мало – 800 человек.

Кожин И.А. Это все можно автоматизировать и делать очень легко.

Дмитриев Э.А. Вы будете заниматься автоматизацией?

Кожин И.А. Если надо будет, я сам этим займусь.

Вакуленко К.В. А как Вы будете соотносить эти зарплаты? У кого-то есть договор-подряд?

Кожин И.А. Нужно указывать доли выполняемой работы.

Валеев А.М. Еще есть предложения?

Кожин И.А. Есть предложение изменить пункт 4.1: «Максимальный размер оплаты труда с учетом всех выплат ограничить как 10 минимальных размеров оплаты труда.»

Тендит К.Н. Это нарушение Трудового законодательства.

Дмитриев Э.А. Это – во-первых, а во-вторых у нас бывают такие ситуации: по гранту приходят деньги в конце года. Заработная плата, допустим, выплачивается за ноябрь, декабрь. Причем не маленькая зарплата, и, в этом случае мы ограничим выплату зарплаты? Скажем, мы вам деньги выплачивать не будем. Так получается?

Кожин И.А. Да так.

Дмитриев Э.А. Ну, извините. Вы, наверное, никогда не выполняли гранты, поэтому так рассуждаете. Мы тогда подорвем всю систему выполнения грантов и хоз.договоров. Деньги в этих случаях приходят не равномерно. Как тогда быть?

Кожин И.А. Поднимать минимальный размер оплаты труда других сотрудников вуза, чтобы платить первой категории работников больше.

Дмитриев Э.А. Гранты приходят на определенный круг преподавателей. Так? И чтобы выплатить этой группе данный концентрированный поток денег, который пришел в конце года за весь год, мы должны поднять всем заработную плату. А как это сделать? Мы обладаем определенными ресурсами для выплаты зарплаты, мы должны будем отщипнуть от этого гранта средства для поднятия заработной платы? И потом объяснять тем, кто работал над этим грантом, извините, но, мы забираем у вас часть денег, чтобы разделить их среди всех остальных. Так?

Кожин И.А. Получается, что так.

Дмитриев Э.А. Вот когда Вы будете работать по хоздоговору, посмотрим, как Вы будете относиться к тому, что у вас половину денег заберут и скажут, нужно их распределить среди всех.

Валеев А.М. Уважаемые коллеги, давайте не будем отнимать время друг у друга. Ваши предложения Вы можете потом приносить в профком, и мы уже от имени работников будем обсуждать и вносить их в колдоговор как изменения. В соответствии с законодательством проект уже разработан, было проведено обсуждение, рассмотрены все предложения и замечания, присланные в срок. Сейчас Вы можете только предложить какой-нибудь пункт немножко изменить, добавить или убавить что-то в нем. Вот в этом и заключается обсуждение всех этих пунктов.

Яковлева Т.А. Уважаемые коллеги, я понимаю боль молодого человека, который сейчас выступал. Для работников нашего подразделения, вопрос, который только что поднимался, очень актуален. Конечно, он выходит за повестку нашего дня, но проговаривать и обсуждать его стоит. Действительно, пункт 4 «Об оплате и нормировании труда» на настоящий момент очень животрепещущий. Мы сегодня пытались найти временное Положение об оплате труда. У нас это не получилось. Мы хотели понять, по каким принципам и правилам начисляется оплата труда. То предложение, которое было озвучено

трудоемкое и неосуществимое, но идея прозрачности информации, хотя бы за полгода, по категориям работников (ректорат, ППС, УВП и т.д.) осуществима. Конечно, сейчас появятся возражения, т.к. у ППС средняя зарплата дифференциация большая. Этот вопрос, конечно, большей степени касается Вакуленко К.В.. Он сейчас скажет, а кто это будет делать? Однако, как Вы понимаете, в настоящее время вопрос заработной платы стоит очень остро. Это один из пунктов, который мотивирует работников в их трудовой деятельности. Поэтому оптимизировать его в этой сложной финансовой ситуации, озвучивать нужно. Это залог нормального климата в коллективе. Да, существует трехстороннее Соглашение на уровне Хабаровского края между профсоюзной организацией, работодателем и Правительством, где минимальная зарплата равна 12 408 рублей. А мы, как вуз федерального подчинения, не попадаем под это соглашение. И, сотрудники нашего вуза, живя на Дальнем Востоке, для них минимальная зарплата рассчитывается исходя из федерального размера 7500. А кто будет нас защищать, если не профсоюз? Да, это сложно, я понимаю, но какая-то должна быть защита. Как жить человеку на такую заработную плату? Эта ситуация не правильная. А показатели деятельности структурного подразделения, я так понимаю, факультета... Есть пункт 10, где говорится об отношении средней заработной платы ППС факультета к средней зарплате, сложившей в экономике Хабаровского края, должно быть не менее 183. Если мы умножим, получится 68 000 рублей. Поэтому, несмотря на то, что этот вопрос не включен в повестку дня, по нему нужно говорить, выслушивать людей, принимать решения. Спасибо.

Степанова И.П. Уважаемые коллеги, очень редко встречаемся. Вот сегодня конференция, вижу представителей нашего коллектива. Следует отметить, что профсоюзный комитет очень слабо отражает и защищает интересы основных групп работников. Кто является основными группами в нашем университете? 96% дохода нашего вуза дает образовательная деятельность. Реализуют эту деятельность в основном ППС (их 236 человек). Еще 50 у нас есть почасовиков. Т.е. всего 32% от персонала КнАГТУ, именно эти люди приносят 100% дохода нашего университета. Эта та самая «золотая курица», точнее курица, которая несет «золотые яйца», над ней должны дрожать, ее должны хорошо оплачивать. Давайте оценим сложившуюся на сегодняшний день ситуацию реально. ППС в нашем вузе являются аутсайдерами по уровню средней зарплаты. Средняя зарплата ППС в расчете на одну нагрузку составляет на сегодняшний день по результатам прошедшего года 26522 рубля. На сайте указана информация в размере 33 000 рублей, но это с учетом суммарного уровня нагрузки 1,66. Вы как преподаватели понимаете, о чем я сейчас говорю. Т.е. в пересчете на одну нагрузку получается 28 522 рубля в месяц. Это в 3 раза ниже, чем у группы лидеров нашего университета по зарплате. Это административно-управленческий персонал вуза, это контингент 63 человека, он, правда, сокращается, ректор ведет работу в этом направлении. 8% от штата всего персонала университета. Средняя зарплата в этой группе 76 058 рублей в месяц. У нас есть еще одна группа работников, это УВП. У них средняя зарплата 16 326 рублей. Это 4,7 раза ниже, чем у лидирующей группы. Я еще раз

повторю, что основной доход (96%) приносят разные виды и формы учебной деятельности. Не важно, кто плательщик: государство или частные лица. Реализуют этот основной процесс преподаватели. Я сделала следующие выводы. Важно, чтобы их услышала профсоюзная организация, чтобы она была лидером в защите интересов работников университета. Необходимо изменить политику геноцида по отношению к преподавателям. Распределение фонда оплаты труда должно вестись исходя из потребности обеспечения основного технологического процесса, а именно, объема учебной нагрузки и штата ППС. Уже сегодня, исходя из сложившейся финансовой ситуации, можно реализовать следующую сетку заработных плат ППС. Я сделала расчет, исходя из 162 млн. рублей, которые сегодня реализуются на оплату труда, именно ППС. У нас 3 ассистента, 73 старших преподавателя, 131 доцент и 29 профессоров. И чтобы им рассчитать зарплату, не нужно никаких дополнительных средств (расчет на 1 ставку): 20 руб. – ассистент; 25 – старший преподаватель; 35 – доцент; 29,5 – профессор. С учетом 1,66 ставки (10% мы должны отдать представителям предприятий), значит, на преподавателя остается 1,56 ставки и при условии равномерного распределения (гипотетически) получается: ассистент – 31 т.р.; старший преподаватель – 39 т.р.; доцент – 54 т.р.; профессор – 93 т.р. Главное, чтобы было содействие администрации вуза, инициатива профсоюзного комитета в том, чтобы самым быстрым образом пересмотреть форму оплаты труда ППС. Уже сегодня можно платить нормальную заработную плату, для этого нужна добрая воля. Та система, которая принята на сегодняшний день, очень не удачная. Она только принесла в коллектив рознь. Никто не знает, кто сколько получает. Все под каким-то ковром. И университет не может себе позволить тратить на управление столько, сколько он тратит сейчас. Эти вопросы нужно решать, не надо их бояться. В университете была создана комиссия, которая и занималась этими расчетами, у нас не было цели схватить кого-то за руку, сказать, что кто-то что-то нечестно делает. Нет. Мы просто хотели посмотреть, есть ли версия другого варианта получения зарплаты, потому что уровень зарплат совершенно не приемлемый. На 7 т.р. не заговоришь прийти работать молодого преподавателя, а на 20 т.р. уже сами придут. У меня все. Спасибо, что дали возможность выступить.

Широкова З.В. В продолжение разговора... Я понимаю, что руководство у нас молодое, но если посмотреть в зал, то увидим, что у нас много преподавателей, которые проработали в университете 10 и более лет. В новом трудовом договоре в разделе «...оплата за стаж работы» можно прочесть «...от установленного оклада» и приписка «...оклада 2005 года...», т.е. нам платят за стаж от оклада пять с чем-то тысяч рублей. В этом новом трудовом договоре все то же самое, мне кажется, что это неверно. Я обращалась по этому вопросу к главному бухгалтеру, в правовое управление, объяснения у всех одинаковые, есть бюджет и из него уже рассчитывается, можем мы вас премировать за отработанные годы по установленным окладам или берем оклад более раннего года. А если взять оклад, например, 1995 года, так можно еще и в плюсе остаться нашему руководству. На тех предприятиях, где руководство уважает своих сотрудников, платят, допустим, если не за выслугу лет, то за преданность

компании. Даже те молодые ребята, которые приходят к нам на работу, через 3 года или 5 лет тоже должны получать за это награду. Ситуация в университете на данный момент плачевная. Может быть, есть возможность изыскать какие-то средства, чтобы наградить людей, которые проработали 10, 15, 20 и 30 лет в вузе. И не те 843 рублей, как прописано у нас, а более достойную награду за это платить. Спасибо.

Липовка Н.П. В продолжение этой темы. Трудоемкость ППС увеличилась в разы с учетом тех требований, которые необходимы при составлении рабочих программ. Если раньше я могла написать рабочую программу за 3-4 дня, то сейчас я ее пишу 4 недели. И все не так, необходимо вносить много исправлений. А если этих программ – 19? И кроме этого полно различных видов работ, каждый день что-то надо, надо... Только текущая работа занимает сколько времени, что уж говорить об остальном. И даже тот отпуск, который нам дают (2 месяца), не покрывает затраты этой трудоемкости.

Валеев А.М. Есть еще желающие выступить? Нет. Уважаемые делегаты, идем дальше. В процессе ознакомления и обсуждения коллективного договора поступали предложения и замечания. У комиссии по подготовке проекта и в ходе конференции есть некоторые поправки к проекту. Слово предоставляется редакционной комиссии, пожалуйста, озвучьте поправки к проекту.

Тендит К.Н. Уважаемые коллеги, уважаемые делегаты, в ходе ознакомления с проектом коллективного договора от работников поступило 18 предложений и замечаний. Из них 3 с одинаковым содержанием, 6 – предусмотрено законодательством. Напоминаю, что коллективный договор составляется не для того, чтобы повторять нормы права, которые прописаны в Трудовом кодексе РФ, в подзаконных нормативных актах, а для того, чтобы уточнять их там, где они не уточнены. Это позволяет существенно улучшать права работников. Таким образом, комиссия по подготовке проекта внесла поправки:

1. Пункт 2.5.7, подпункт 2 изложить в редакции: «- **предпенсионного возраста (в течение 2-х лет до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет**». Поясню, здесь речь шла о преимущественном праве при сокращении.
2. К пункту 3.13 добавить подпункт 6 «- **работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней**». Речь шла об отпуске без сохранения заработной платы.
3. В пунктах 4.2; 4.6; 4.9; 4.10 читать «**Положением об оплате труда**», исключив слово «временным». Потому что сейчас нет такого положения.
4. Пункт 4.4 изложить в редакции: «**Увеличение нагрузки на преподавателя сверх установленной нормы производится по соглашению сторон**».
5. Пункт 4.7 изложить в новой редакции: «**С письменного согласия работника ему может поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ч. 1, ст. 60², ст. 151 ТК РФ)**».
6. К тексту пункта 5.7 к ссылке на ст. 325 ТК РФ добавить ссылку «**Постановление Правительства РФ № 455 от 12.06.2008**».

7. Пункт 6.2 читать: «**Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения общественного питания**».

8. Пункт 7.5, в подпункт 4 исключить слова «правил внутреннего распорядка в университете». Читать «- **повторное в течение одного года грубое нарушение устава университета (п.1 ст. 336 ТК РФ)**».

9. После пункта 7.11 продолжить 7.12, 7.13 и т.д. (была опечатка).

У меня все.

Валеев А.М. Спасибо. Уважаемые делегаты, Первичная профсоюзная организация работников университета насчитывает 360 членов профсоюза – это около 42% всех работников. Наделена полномочиями представлять интересы всех работников на конференции трудового коллектива 26 января 2015 года.

Предложений по другим представительным органам на сегодняшний день не поступало.

Таким образом, право представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговорах, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых спорах работников с работодателем остается у первичной профсоюзной организации работников университета.

Уважаемые делегаты, есть предложение утвердить коллективный договор на 2017-2020 гг. с озвученными изменениями. Редакционной комиссией была внесена поправка относительно срока действия коллективного договора, до 2020 года. Коллективный договор утверждается на 3 года. Есть вопросы? Пожалуйста.

ВЫСТУПИЛИ: Чащина С.И. В пункте 7.6. написано «...локальные нормативные акты, предусмотренные настоящим коллективным договором...» Пожалуйста, объясните, что значит «...нормативные акты...», «... локальные нормативные акты...»? Перечислите, именно нормативные акты, не правовые, а нормативные. Что будем принимать? Вот, после «...должностные инструкции...» написано «... локальные нормативные акты...». Что за локальные нормативные акты? Мы – юристы, мы знаем, что нормативные акты – это законы: Постановления правительства и т.д. Пусть юрист ответит на мой вопрос.

Ременников А.В. Нормативные акты распространяют непосредственно по кругу лиц, в пространстве.

Чащина С.И. Да. Вот эти нормативные акты университета назовите, пожалуйста.

Ременников А.В. Любой, который сейчас есть?

Чащина С.И. Правовой акт.

Ременников А.В. Коллективный договор – локальный правовой акт. Если вдаваться в историю государства и права, то слово «нормативный», точное его пояснение можно подчерпнуть оттуда. Есть у нас локальные акты университета, в том числе нормативность их заключается в том, что они распространяются, непосредственно, на всех работников учреждения.

Цевелева И.В. слово «правовые» – да, «нормативные» надо убрать.

Ременников А.В. Ну, это Ваше предложение. Я думаю, в принципе, здесь ничего не поменяется из толкования этого Положения, т.е. «локальные акты университета» и «локальные нормативные акты университета», суть здесь не меняется. Но если Вы вносите это предложение, давайте внесем поправку.

Серебренникова А.Г. Я прошу прощения, пункт 4.12 затронул работников, которым подарили медаль и нагрудный знак «Почетный работник». Значит тем, кто получит эти награды, после заключения данного колдоговора, будет сделана единовременная выплата, а кто давно получил эти награды, как получал выплату, так и будет получать постоянную надбавку к зарплате. Почему так? Еще вопрос по поводу нагрузки, который уже сегодня поднимался. Вот, 900 часов, это типовое Положение об образовательном учреждении № 20-75, по-моему, от 2008 года, где написано, что «...образовательное учреждение не может требовать больше, чем 900 часов...». А теперь вопрос к Вам, это будет учебная нагрузка: занятия, все по часам, по учебным поручениям? Вот ваш рейтинг, который Вы нам предлагаете, там прописано, столько-то баллов за это..., столько-то за то и т.д. А эти баллы как считали? И кто? Почему с меня требуют выполнения науки, чтобы я приносила деньги в университет. У меня 19 дисциплин, я должна написать 19 актуализированных УМКД, а когда я должна жить? Я не успеваю жить, я все время на работе. Я надеюсь, все согласны с этим. В других вузах: у профессора – 400 часов, нагрузка понижается для того, чтобы преподаватели успевали хоть что-то делать. Мне, например, совесть не позволяет приходить на занятия к студентам не подготовленной. Спасибо.

Валеев А.М. Пожалуйста слово редакционной комиссии.

Тендит К.Н.: Вносится правка в п. 7.6. исключить слово «нормативные», считать «...локальные правовые...»

ВЫСТУПИЛИ: Чащина С.И. Я еще хотела бы выяснить один момент, п 14.6 «...расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев...» А сюда входит и работа по договорам? Да? Или как? Читая формулировку буквально, не понятно, за какую работу рассчитывается средняя заработная плата, а потом еще и отпуск Мы работаем по гражданско-правовым договорам, вот в нашем случае, как понять эту формулировку? Не совсем понятно.

Валеев А.М. По крайней мере, трудового законодательства эта формулировка не будет нарушать.

Ременников А.В. Уважаемые коллеги, есть Постановление Правительства № 922 «Об исчислении порядка средней заработной платы», там прописаны конкретные виды выплат, которые учитывается при исчислении средней заработной платы. Предлагаю с ним ознакомиться, что касается гонораров по гражданско-правовым договорам, то надо посмотреть данное Постановление. Сейчас, сразу ответить не смогу.

Валеев А.М. Можно я два слова скажу по наградам. Здесь задавался такой вопрос. Дело в том, что работодателем предлагалось этот пункт вообще убрать из коллективного договора. Сторона работников попыталась отстоять этот вопрос. И первоначально остановились на том, чтобы выплачивать только премию в виде единовременной выплаты, но позже решили не забывать все-таки о людях, которые когда-то получили эти награды и выплачивать им эти вознаграждения. В комиссии по подготовке проекта колдоговора были жаркие споры. Остановились на таком варианте.

Уважаемые делегаты, предлагаю утвердить коллективный договор с озвученными изменениями.

Серебренникова А.Г. И все же еще раз об учебной нагрузке, пункт 4.3 «...учебная нагрузка для ППС на новый учебный год устанавливается ректором самостоятельно и не может превышать 900 часов...». Я уже говорила, что 900 часов это очень много. Не реально много. И физически, и морально, и эмоционально.

Валеев А.М. Здесь и написано не более 900 часов.

Серебренникова А.Г. Да на основании этой записи мне дадут 900 часов и скажут: «Иди, работай и все». За 17 тысяч рублей.

Валеев А.М. Вы предлагаете сколько, 200 часов?

Серебренникова А.Г. Этот вопрос по всей стране обсуждается во всех вузах уже не первый год. И наше министерство образования его не хочет решать. О нормировании труда ППС. Это больной вопрос сейчас для всех в связи с переходом на новые стандарты, ведением производственников на практику (отдано 20% нагрузки), сокращением ставок и количеством дисциплин, которые упали на бедного преподавателя.

Валеев А.М. Ангела Геннадьевна, нам для того, чтобы поменять этот пункт про 900 часов, надо сначала собрать конференцию и изменить Устав университета, где прописаны как раз вот эти цифры. Это уже следующее предложение.

Серебренникова А.Г. Но вопрос по нагрузке «висит» уже давно. Его надо решать. Иначе вуз просто закроется.

Валеев А.М. Уважаемые коллеги, была же рассылка, в которой четко говорилось, что все замечания и предложения принимались в профсоюзном комитете до 03.04.2017 г. для обсуждения. Такого предложения не поступало.

Еськова А.В. У меня вопрос в продолжение... Речь о том, где в нашем договоре будет прописано о том, что мы можем работать по совместительству. Т.к. в этом году нас ограничили определенными нормами часов, т.е. если у нас нет 900 часов свыше, то это будет только одна ставка и все оформляется либо в договора, либо в почасовую оплату. Работникам такое положение дел было не очень выгодно. Где здесь тогда защита профсоюза? Потому что многие, особенно если есть совместительство по нескольким кафедрам в размере больше 300 часов, все равно работают только на одну ставку. Средняя зарплата у тебя рассчитывается из этой одной ставки, остальное это договора и почасовая. Ни в индивидуальном рейтинге это не учитывается, и нигде. Сейчас в новом договоре это будет как-то прописано.

Валеев А.М. В этом договоре уже не будет, но если есть предложение, пожалуйста, предлагайте, приносите свои предложения в профком и комиссия по внесению изменений в колдоговор будет это рассматривать.

Еськова А.В. Я не знаю, в каком виде это нужно прописывать, поэтому я подняла здесь этот вопрос.

Валеев А.М. Уважаемые коллеги, я еще раз напомню, мы сейчас принимаем тот текст с изменениями, которые уже были внесены заранее. Если у вас есть еще какие-то дополнения, предложения, приносите их. Мы направим письмо работодателю, соберем комиссию и будем обсуждать, и вносить эти предложения. Мы так можем сидеть до вечера, т.к. вопросов возникает все больше и больше. А на Ваш вопрос только что редакционная комиссия зачитывала внесенное изменение, что «... дополнительные виды работ идут за отдельную плату...»

Еськова А.В. Но это же не дополнительный вид, это ведение учебной нагрузки. Какой это дополнительный вид работы? Это – нагрузка на кафедрах.

Валеев А.М. Там написано «...по той же профессии или по другой...». Там все четко написано.

Чащина С.И. Раньше нам разрешали работать на 1,5 ставки, а сейчас нет.

Валеев А.М. Я Вас понял. Это все должно быть прописано в Положении об оплате труда. Это Положение не является Приложением к коллективному договору, но оно будет приниматься с учетом мнения профсоюзного комитета. Поэтому еще раз повторюсь. Вижу, есть активисты у нас в коллективе, приходите, вносите свои предложения. Мы рады всегда эти вопросы рассматривать и вносить предложения на рассмотрение работодателя. И в Соглашение об охране труда, и в Положение об оплате труда. Все это в наших силах и интересах. Я, вот, слышал критику в адрес профсоюза, что он мало отстаивает наши права. Но позвольте вас спросить, профсоюз – это что, один человек? Профсоюз – это объединение людей, которые объединяются по одной профессии, по роду деятельности. А у нас как люди рассуждают? Вон пусть профсоюз работает, а мы здесь с краюшку постоим...

Усанов Г.И. Уважаемый председатель, во всем колдоговоре идут ссылки на Положение об оплате труда. С Вами согласовывали это Положение об оплате труда? И систему рейтинга? Ее пересматривают каждый год.

Валеев А.М. Да, согласовывали. Первое Положение было принято с учетом мнения профсоюзного комитета. Это было в 2014 году. И последующие годы тот же алгоритм действия, собирается профсоюзный комитет и рассматривает эти вопросы. Все согласовывается.

Дмитриев Э.А. Коллеги, не путайте эти разные вещи. Мы не понимаем, о чем сейчас идет речь. Временное Положение об оплате труда не имеет никакого отношения к рейтингу. Рейтинг – это один документ, Положение об оплате труда – другой. Вы говорите, что на сайте университета отсутствует Положение об оплате труда. Это не так. Я сейчас смотрю в Интернет и вижу этот документ от 2016 года.

Усанов Г.И. Итак, у меня конкретное предложение: вот к этому новому коллективному договору на 2017-2020 гг. есть Приложения. Помимо этих уже

существующих Приложений надо, в обязательном порядке, приложить еще, как минимум, два. Первое Приложение – Положение о формировании фонда оплаты труда (у нас 2 источника дохода, один – бюджетный и много внебюджетных). Как формируется фонд оплаты труда, непонятно. Обычно коммерческая организация четко сразу определяет правила игры. Все вузы так делают. Положение о формировании хозрасчетного дохода. У нас его как не было, так и нет до сих пор. И, исходя уже из этого фонда оплаты труда, начинаем реализовывать всю политику стимулирования. Второе Приложение к коллективному договору, в качестве обязательного, – это Положение об оплате труда. Его нужно согласовывать с профсоюзом. А где это согласование? Нет его. А это Положение каждый раз меняется, нормы меняются, правила меняются. Особенно много проблем с рейтинговой системой. Эти два документа, мне кажется, должны быть. Тогда будут нормальные правила игры и для администрации, и для ППС. Спасибо.

Валеев А.М. Вот, Геннадий Иванович сказал о Положении об оплате труда: «...оно всегда меняется, постоянно меняется...». Именно поэтому оно и не является Приложением к коллективному договору. Если мы сейчас примем это Положение об оплате труда и сделаем его Приложением к нему, остановимся на одной норме и одной цифре, например, оклада, то эти данные и будут у нас действовать три года. Изменить мы это Положение не сможем. А как насчет повышения тех же окладов и т.д. В связи с этим введено в п. 7.6 «...по согласованию с выборным органом Первичной профсоюзной организацией принимают Положение оплаты и нормы труда...». Согласование это проходит на заседании профкома, где присутствуют члены профсоюза от всех факультетов нашего вуза. Они должны доводить информацию до всех работников университета.

Уважаемы коллеги, давайте все же перейдем к утверждению коллективного договора на 2017-2020 гг. с озвученными изменениями.

Кто за это предложение, прошу голосовать. Счетная комиссия, пожалуйста, посчитайте голоса.

ГОЛОСОВАНИЕ:

«ЗА» - 64

«ПРОТИВ» - 17

«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - 26

Уважаемые делегаты, исходим из того, сколько делегатов осталось до конца конференции. Всего – 107 человек. При общем количестве делегатов в 157 человек, кворум соблюдается, т.к. две трети делегатов – это 105 человек.

ПОСТАНОВИЛИ: Большинством голосов коллективный договор на 2017-2020 гг. принимается.

Валеев А.М. Уважаемые делегаты нам необходимо утвердить состав комиссии по трудовым спорам представителей со стороны работников. Согласно трудовому законодательству (ч.2, ст.384 ТК РФ) профсоюзным комитетом

делегируются три представителя работников (Протокол заседания профкома № 20 от 16.03.2017)

Персонально:

1. Козлов Андрей Анатольевич – зав. лабораторией ФЭТМТ

2. Дзюба Виктор Александрович – доцент кафедры строительства и архитектуры

3. Чернова Наталья Андреевна – документовед факультета экологии и химических технологий

Будут ли другие предложения? Нет. Голосуем.

ГОЛОСОВАНИЕ: «ЗА» - 105 «ПРОТИВ» - 1 «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - 1

Куделько А.Р. Уважаемый президиум, ну, нельзя же так игнорировать предложения, которые прозвучали от представителей коллектива университета. Я понимаю, что трудовой договор надо принять, мы его приняли правильно. Но, ведь, здесь прозвучал ряд предложений серьезных. Здесь проходит конференция коллектива университета, и решения этой конференции должны быть учтены, или необходимо запланировать проведение каких-то мероприятий, связанных с реализацией предложений, которые здесь прозвучали. Нельзя пренебрегать мнением членов коллектива.

Валеев А.М. Анатолий Романович, никто и не пренебрегает. Я еще раз объясняю, уважаемые коллеги, есть порядок, определенный законодательством. Мы его не нарушаем.

Куделько А.Р. Мы коллективный договор приняли. И как дополнение к решению конференции нужно проработать вопрос по зарплате, вопрос по учебной нагрузке. Запишите решение конференции о выдвинутых вопросах, чтобы их позже на комиссии проработали.

Валеев А.М. В протоколе это отражено. В дальнейшей работе все будет учтено.

Куделько А.Р. Да, нет же, вы примите решение и запишите его.

Валеев А.М. Уважаемые коллеги, предлагаю решение конференции – озвученные предложения принять к сведению и на заседании комиссии по внесению изменений в колдоговор проработать их.

Валеев А.М. Уважаемые делегаты, все вопросы, вынесенные на повестку дня конференции, нами обсуждены. Спасибо. А сейчас руководство вуза даст ответы на все поставленные вами вопросы.

Ректор университета



Э.А. Дмитриев

Председатель Первичной профсоюзной организации работников КнАГТУ



А.М. Валеев

Секретарь конференции



Н.В. Шипилова