



# Особенности содержания коллективных договоров образовательных организаций высшего образования, заключенных в 2015-2016 годах

Александров Василий Васильевич –  
руководитель ведомственной лаборатории на  
базе ФГБОУ ВПО «Рязанский государственный  
радиотехнический университет»



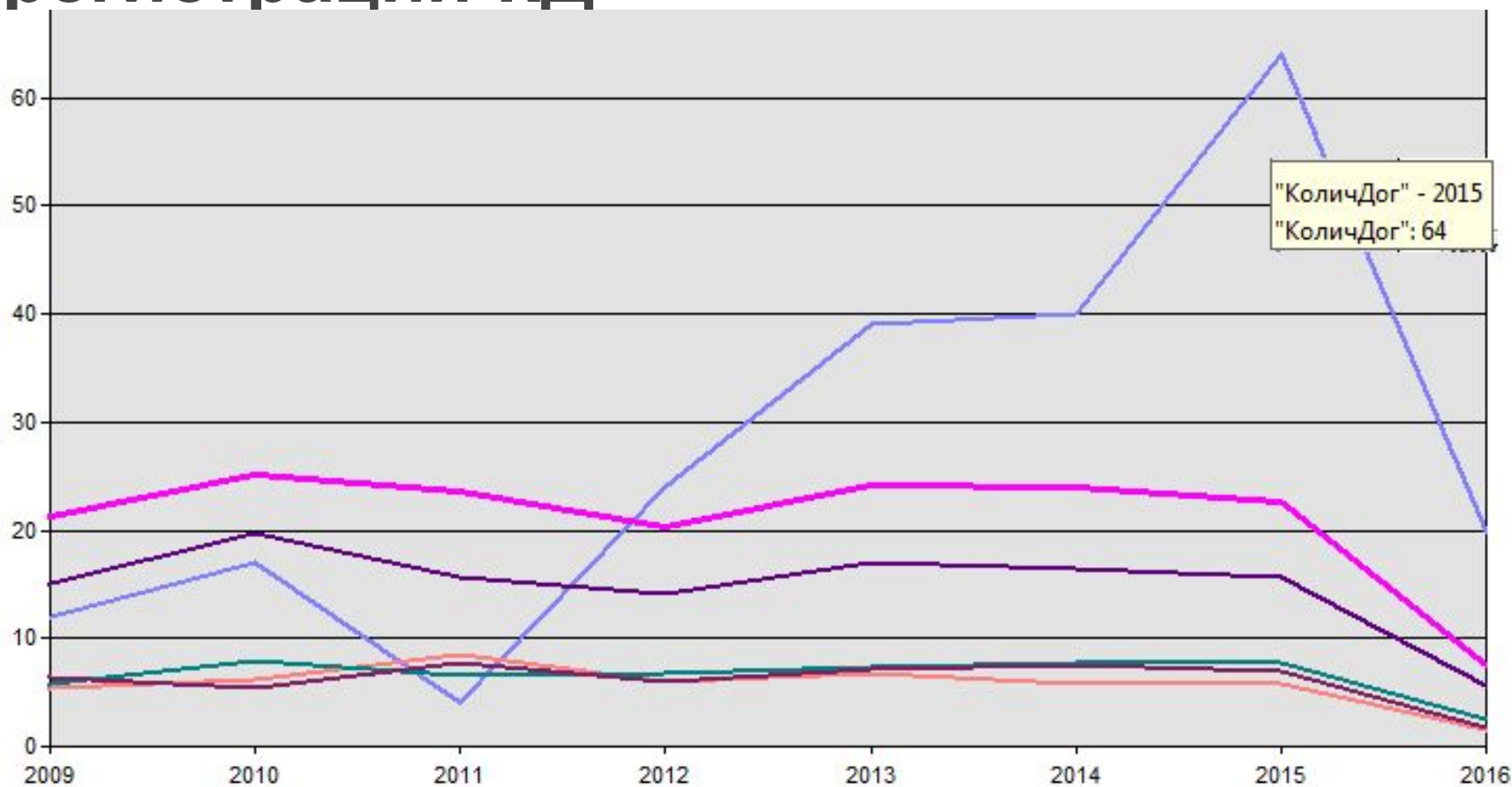
# Работа по повышению эффективности договорного регулирования – социальное управление

Включает два этапа:

**Первый** – оценка реального состояния коллективно-договорного регулирования (КДР) во множестве организаций,

**Второй** – выбор управляющих воздействий на представителей работников и работодателей, которые обеспечивают необходимое повышение эффективности КДР в подведомственных Минобрнауки организациях

# Качество 1 этапа зависит от результативности ведомственной регистрации КД



- ▪ Подписанный сторонами Коллективный договор, а также приложения к нему и протоколы разногласий в семидневный срок направляются ректором РГСУ в Комитет общественных связей г. Москвы для уведомительной регистрации, а затем, согласно п. 1.4.1 части 4 Отраслевого соглашения, - в Центральный Совет профсоюза образования и науки РФ для ведомственной регистрации.
- ▪ Коллективный договор подлежит ведомственной регистрации в Министерстве образования и науки РФ и в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ в порядке, установленном Приложением № 1 к Отраслевому соглашению, в течение одного месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.  
ГУ, ОренбГУ, ПензГТУ, ОмскГПУ

38.	<u>СПб. гос. технол. институт (технич. университет)</u>	27.10.2015	29.12.2015	11	8	19	6	4,3	14,7
39.	<u>Горно-Алтайский гос. университет (ГорнАлтГУ)</u>	02.11.2015	20.11.2015	21	5	26	14	6,7	23,9
40.	<u>Северо-Осетинский гос. унив-т им. К.Л. Хетагурова (СевОсГУ)</u>	18.11.2015	12.01.2016	6	4	10	4	6,2	18,8
41.	<u>Удмуртский государственный университет</u>	08.12.15 г.		41	15	56	21	14,2	23,5
42.	<u>Омский гос. педагогич. университет (ОмГПУ)</u>	18.12.2015	14.01.2016	26	4	30	10	8,8	16,4
43.	<u>Сибирский гос. индустриальный университет (СибГИУ)</u>	23.12.2015	13.01.2016	19	13	32	7	6,6	20,1
44.	<u>Новосибирский гос. арх-строит. унив-т (Сибстрин)</u>	23.12.2015	10.02.2016	18	8	26	8	6,2	17,9
45.	<u>Смоленский гос. университет (СмолГУ)</u>	28.12.2015	21.03.2016	17	4	21	10	3,8	26,8
46.	<u>Армавирский гос. педагогический университет</u>	29.12.2015	21.03.16	19	4	23	10	7,4	31,9
47.	<u>Воронежский гос. арх-строит. университет (ВоронГАСУ)</u>	28.01.2016	20.05.2016	12	7	19	4	3,2	23,6
48.	<u>Тамбовский гос. унив-т им. Г.Р. Державина (ТамбГУ)</u>	15.03.2016	06.06.2016	14	5	19	7	5,3	19,9
49.	<u>Пензенский государственный технологический университет</u>	24.03.2016	11.02.16	29	4	33	11	7,9	12,5
50.	<u>СПб. гос. унив-т аэрокосмического приборостроения (СПбГУАП)</u>	25.03.2016	04.04.2016	11	5	16	2	3,1	13,2
51.	<u>Пензенский гос. университет (ПензГУ)</u>	20.05.2016	29.07.2016	32	7	39	19	2,5	29
52.	<u>Дагестанский государственный педагогический университет</u>	20.06.16		15	8	23	9	9,4	15,7



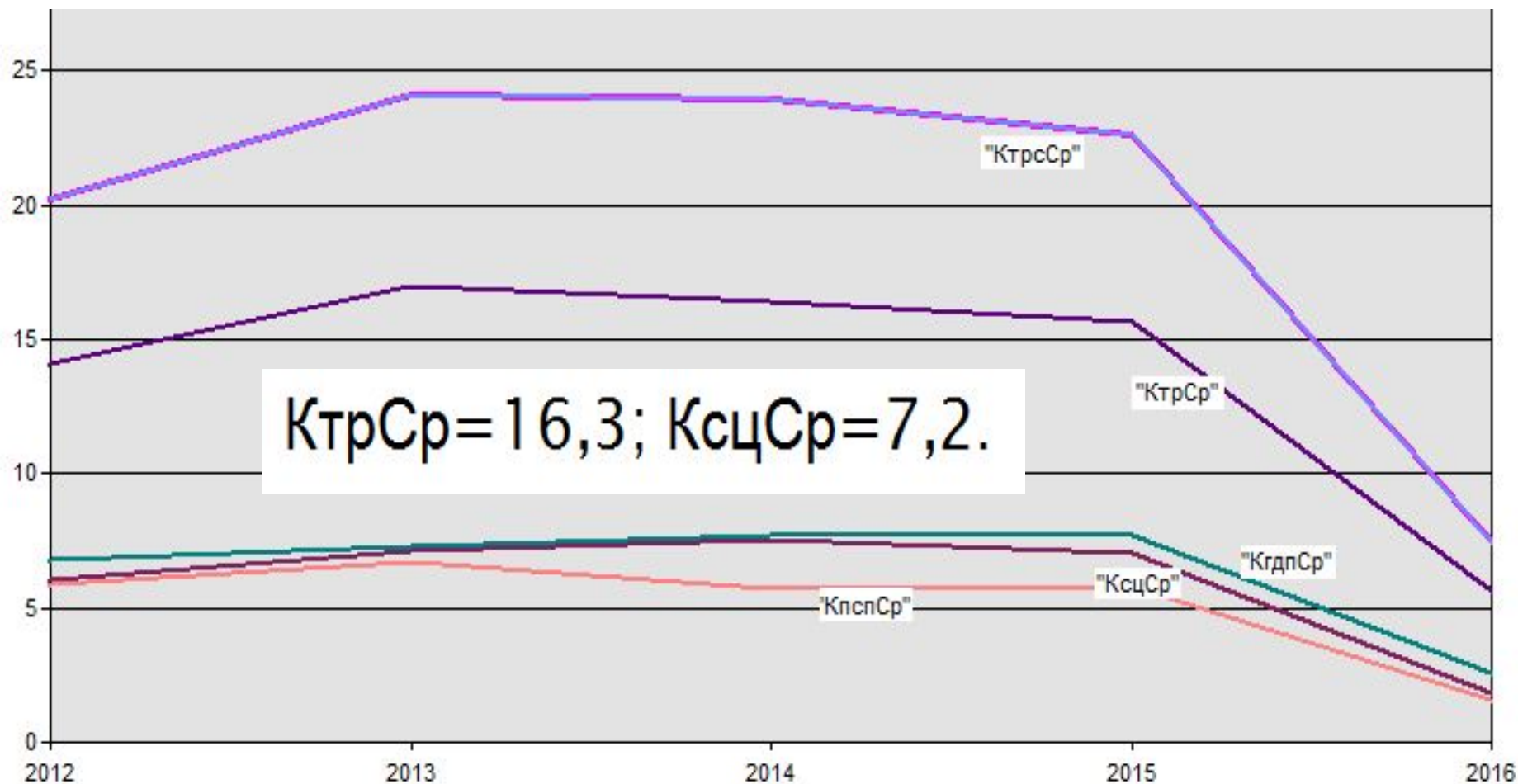
# Для оценки качества договорного регулирования в указанных вузах зададим:

□  **$K_{тр} \geq 17$ ;  $K_{сц} \geq 5$ ;  $K_{гдп} \geq 7$ ;  $K_{псп} \geq 5,5$ .**

№	Название учреждения	Дата закл.	Дата рег. в ЦС	<u>K<sub>тр</sub></u>	<u>K<sub>сц</sub></u>	<u>K<sub>трс</sub></u>	<u>K<sub>гдп</sub></u>	<u>K<sub>псп</sub></u>	<u>K<sub>зн</sub></u> %
49.	Уральская гос. архитектурно-художественная академия (УрГАХА)	28.04.2015	14.10.2015	8	4	12	8	7,9	15,4
50.	Пятигорский гос. лингвистический университет (ПятиГЛУ)	24.11.2014	01.10.2015	9	2	11	3	4,7	12,1
51.	Магнитогорский гос. технич. унив-т им. Г.И. Носова (МагнитГТУ)	28.01.2015	22.10.2015	9	2	11	4	4,8	18,4
52.	Северо-Осетинский гос. унив-т им. К.Л. Хетагурова (СевОсГУ)	18.11.2015	12.01.2016	6	4	10	4	6,2	18,8



# Изменения усредненных значений показателей эффективности



Базируются на положениях Отраслевого соглашения на 2015-2017 годы.

- ▣ **В разделах Оплата труда.**
- ▣ На базе п. 5.2.1 ОС
- ▣ 5.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда в Университете, **являющимся приложением** к настоящему Коллективному договору. Положение **принимается** решением **Учёного совета Университета** по согласованию с Профкомом и утверждается ректором. ПензГУ,
- ▣ **Принимается Конференцией работников и обучающихся** ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет» (далее – Положение об оплате),





## В соответствии с п. 5.2.2 часть 5 ОС.

- Стороны согласились предусмотреть в Положении об оплате труда возможность перераспределения

- ▶ Стороны договорились в течение 2015 года совместно разработать **план мероприятий по доведению доли** условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы **не ниже 70%. ЮФУ.**

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению **доли условно постоянной части** заработной платы работников в виде должностных окладов не ниже 60%. СмолГУ.



# В связи с внедрением эфф контракта

- ▣ ▪ 3.1.1. Заработная плата Работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Коллективным Договором, Положением об оплате труда в ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», **условиями трудового договора.**

# Полезными считаю следующие договоренности

- 3.2. При индексации фонда оплаты труда на основании действующего законодательства Российской Федерации производится **индексация должностных окладов** работников, зафиксированных в трудовом договоре, а также компенсационных выплат. ПензГУ.
- ▪ Стороны договорились устанавливать размер **заработной платы** работников в ЮФУ **не ниже прожиточного минимума по Ростовской области.**



# Согласно 5.11.6. ОС

- ▣ ▪ Предусмотреть в Положении об оплате труда работников ОмГПУ (приложение № 3 к коллективному договору) порядок и условия назначения стимулирующей выплаты в **размере 20 процентов** к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими **подготовки инновационных методических разработок по новым дисциплинам**, вводимым в связи с изменением учебных планов, в случае утверждения новых федеральных государственных образовательных стандартов; ОмГПУ, ЮФУ.

# В разделе трудовой договор, занятость

- На базе п. 4.1.2: п. 4.1.3 ОС.
- Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с **учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения** (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы). ОмГУ, МоскПГУ.





- ▣ **2.5. Работодатель** в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда на 2012 - 2018 годы, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником **при переходе** на систему эффективного контракта обеспечивает заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его **трудовые** (должностные) обязанности, **условия оплаты труда**, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения **стимулирующих выплат** в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также **меры социальной поддержки**, предусматривающие, в том числе ....



- Стороны договорились в течение 2015 года
  - ▶ провести аттестацию работников для перехода на эффективный контракт в соответствии с ТК РФ и с учетом п. 1 Приложения № 2 Программы № 1;
  - ▶ определить категории работников, с которыми будут заключаться трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с введением эффективного контракта;
  - ▶ разработать формы (образцы) трудовых договоров (эффективных контрактов) (дополнительных соглашений к трудовым договорам) всем категориям работников в соответствии с Приложением 3 к Программе № 3.



- провести аттестацию работников для перехода на эффективный контракт в соответствии с ТК РФ и с учетом п. 1 Приложения № 2 Программы № 1;
- определить категории работников, с которыми будут заключаться трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с введением эффективного контракта;
- разработать формы (образцы) трудовых договоров (эффективных контрактов) (дополнительных соглашений к трудовым договорам) всем категориям работников в соответствии с Приложением 3 к Программе № 3.



# Для определения срока заключения ТД

- ▣ ▪ В случае окончания заключенного с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, срока действия трудового договора, при условии успешного прохождения им конкурса, **Работодатель может учесть результаты выполнения этим Работником показателей эффективности, предусмотренным Мониторингом эффективности деятельности педагогических и научных работников ВУЗа и заключить с ним трудовой договор на срок от одного года до пяти лет. ПензГТУ**

# На базе п. 4.4 часть 2 ОС

- Если педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, успешно прошел конкурс, но в последующем стороны трудового договора не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке действия трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок. ПензГТУ.



# Предупреждение!

- Стороны исходят из того, что заключению трудового договора на замещение

▶ Но, – 23 июля 2015 г. Минобрнауки России издал Приказ N 749 «Об утверждении Положения о Порядке замещения должностей **Педагогических работников**, относящихся к профессорско – преподавательскому Составу»

утвержденным приказом Минобрнауки РФ от **04 декабря 2014 г. № 1536** (далее – Положение о конкурсе). Из очень хорошего договора ЮФУ, от 09.06.2015 г.

- ▪ 2.10. Увольнение педагогических работников Института по сокращению численности и штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) **до окончания учебного года не допускается.**
- 3.1.5. По **окончании трудового договора** в течение учебного года работники, относящиеся по занимаемым должностям к ППС, имеют право **доработать до окончания учебного года по приказу** с заключением на этот период дополнительного соглашения к трудовому договору.
- ▪ При определении срока договора целесообразно, чтобы его **окончание совпадало** с окончанием семестра или учебного года. ПензГУ.

# Обучающий семинар в Рязанском радиотехническом университете

- ▣ **Очередной планируется провести с 19 по 23 ноября.**

## Из Перечня материалов, представляемых

- ▣ Действующий Коллективный договор вуза вместе с приложениями, имеющий регистрацию в местных органах по труду и ведомственную регистрацию в ЦС Профсоюза и Минобрнауки России. Коллективный договор представляется в электронном виде и в виде, в котором он доводится до сведения работников и руководителей подразделений.

# Из Перечня материалов, представляемых

## □ Копия протокола принятия

▶ Из целей Конкурса

▶ повышение ответственности

участников социально-партнерских

отношений за выполнение принятых

коллективно-договорных обязательств;

сторон, закрепленными в самом

договоре).



- В целях оперативного мониторинга состояния систем оплаты, охраны и нормирования труда, вопросов социального и бытового обеспечения и социально-трудовых гарантий Стороны 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:

- размер среднемесячной заработной платы и ее составных частей в разрезе категорий работников, должностей по профессионально-квалификационным группам и структурным подразделениям;
- размеры финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, данные о проведении специальной оценки условий труда, исполнении Соглашения по охране труда, профессиональных заболеваниях;
- выполнение норм труда, в том числе – норм учебной нагрузки преподавателей в разрезе должностей ППС и учебных структурных подразделений;
- показатели кадрового обеспечения: статистика увольнения Работников в разрезе оснований увольнения и структурных подразделений;
- структурные характеристики заработной платы – медианная заработная плата, коэффициент дифференциации доходов;
- другие показатели, характеризующие социально-экономическое положение университета. УдГУ



**▣ СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

