Социальное партнерство в условиях современной модернизации образования

(Опыт профсоюзной организации ТвГУ)

Социальное партнерство – практика согласования интересов работников и работодателей – является в настоящее время одним из ключевых направлений деятельности профсоюзов по защите интересов и прав работников.

Традиции университетской корпоративности, академической демократии обуславливают определенное равенство сторон социального диалога, их готовность к переговорам, компромиссам.

Кроме того, в современных условиях модернизации образования, его постоянного недофинансирования, низкой оплаты труда и усилении его интенсивности социальное партнерство отвечает интересам обеих сторон, т.к. дает возможность предотвращения опасных трудовых конфликтов, сохранения кадрового потенциала, обеспечения лояльности работников к руководству вузов в целом.

Основной формой социального диалога в вузе является Коллективный договор. Опыт профсоюзной организации Тверского государственного университета по закреплению прав и гарантий работников университета в Коллективном договоре в контексте продолжающейся почти 20 лет государственной политики по снятию с государства ответственности за финансирование социальной сферы в системе высшего образования заслуживает внимания и анализа.

В течение 10 лет с 2009 по 2019 г.г. в рамках 4-х Коллективных договоров в ТвГУ был закреплен корпоративный социальный пакет, в соответствии с которым работникам университета социальная поддержка предоставляется:

- в связи со сложными жизненными ситуациями, тяжелым материальным положением;

- в связи с рождением детей;

- частичным возмещением стоимости дорогостоящего лечения, операций;

- частичным возмещением затрат на санаторно-курортное лечение работников;

 - частичным возмещением затрат на оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях;

- в связи с оплатой ритуальных услуг;

- в связи с затратами на защиту кандидатских и докторских диссертаций;

- в связи с компенсацией затрат на обязательные периодические медицинские осмотры;

- снижения стоимости платных образовательных услуг студентам – детям работников университета, студентам – работникам университета;

- выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и завершении трудовой деятельности в размере 25000 рублей при стаже более 25 лет;

- материального поощрения к юбилейным датам, оплаты новогодних подарков для детей дошкольного и школьного возраста работников университета, компенсации затрат на поездки по городу в служебных целях;

- стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы в университете (начиная с 5 лет стажа).

**Выплаты по направлениям социальной поддержки составляют более 2 млн рублей ежегодно.**

**Установлены дополнительные по отношению к ТК РФ права работников вуза:**

- на дополнительные оплачиваемые отпуска за выполнение трудовых функций за пределами рабочего времени;

- на гибкий график работы работников;

- на выходной оплачиваемый день 1 сентября для работников, чьи дети идут в 1-ый класс;

- на дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам до 5 дней, из которых 3 дня оплачиваются работодателем;

- на сохранение заработной платы ППС в период отмены учебных занятий по санитарным, климатическим и др. основаниям;

- на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы при нарушении теплового режима в помещениях;

- на отказ работника от работы в случае нарушения требований охраны труда;

А также закреплены гарантии работников при сокращении численности или штата работников при равной квалификации. Преимущественное право оставления на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 и менее года до пенсии);

- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения высшего или среднего профессионального образования в течение первых 3-х лет работы;

- совмещающие работу с обучением в университете.

 **По инициативе профкома в целях поддержки молодых специалистов в Коллективном договоре были установлены:**

- Высокие стажевые выплаты: в 2016г. впервые введены выплаты при стаже от 3 до 5 лет в размере 1200 руб., при стаже от 5 до 10 лет – в размере 1500 руб. (ранее выплата составляла при стаже от 5 лет – 335 руб.);

- право на надбавки молодым специалистам при стаже менее 3 лет;

- право на материальную помощь в связи с затратами на защиту кандидатской (3500 руб.) и докторской (7000 руб.) диссертаций;

- преимущественное право рассмотрения жилищного вопроса (с 2014 по 2019 г. 21 молодой специалист получили жилье в общежитиях ТвГУ;

- преимущественное право оставления на работе работников, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после получения высшего или среднего профессионального образования в течение первых 3-х лет работы.

В целом, более 70% обязательств Коллективного договора 2016-2019г. и Коллективного договора 2019-2022г. направлены на улучшение условий труда, расширение мер социальной поддержки.

Не случайно в 2018 году в региональном конкурсе, проводимым Федерацией Тверских профсоюзов, Коллективный договор ТвГУ 2016-2019г. удостоен диплома победителя конкурса.

Используя переговорные процессы, с **2016г. по 2019г. профком трижды инициировал повышение заработной платы работникам ТвГУ** (за счет средств университета): 01.04.2016г., 01.09.2017г., 01.01.2018г.:

**должностной оклад** ассистента без ученой степени увеличился **с 11000 руб. до 24500 руб.**, должностной оклад доцента (кандидат наук) увеличился **с 19500 руб. до 34300 руб., профессора** (доктора наук) **с 26000 руб. до 41200 руб., зав.кафедрой – с 22000 руб. до 45000 руб., декана – с 35000 руб. до 54000 руб.**

Кроме того, в январе 2018г. были повышены должностные оклады работников по всем квалификационным группам (кроме ППС) не менее, чем на 2500 рублей.

Весной 2019г. в ходе обсуждения Коллективного договора на 2019-2022г. между профсоюзом и администрацией достигнута договоренность о повышении должностных окладов работников учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала. Эта договоренность реализовывалась в введении новых должностных окладов работников всех квалификационных групп (кроме ППС), работающих в университете, с 1 января 2020г. не менее, чем на 3000 рублей.

Важным направлением в работе профкома 2014-2019 г.г. являлась работа по закреплению стимулирующих выплат в Коллективном договоре и корректировке показателей эффективности деятельности ППС в контексте введения «эффективных контрактов».

В соответствии с принципами адекватности и прозрачности стимулирующих и премиальных выплат в вузе установлены в рамках согласительных процедур между профсоюзом и администрацией 23 стимулирующие выплаты, из них 15 – по показателям эффективного контракта.

Создание системы социальной поддержки в вузе в определенной мере способствует росту авторитета профсоюзной организации. Вместе с тем, распространение действия Коллективного договора на всех работников университета практически не влияет на мотивацию профсоюзного членства.

Стремясь к увеличению численности профсоюзной организации, профком, используя Коллективный договор, установил льготы и гарантии для членов профсоюза:

- Право на материальную помощь по всем направлениям социальной поддержки в дополнение к корпоративному социальному пакету. Ежегодно на эти цели профком направляет более 600000 руб.

- Льготные санаторно-курортные путевки в санатории Тверской области с 20% скидкой;

- 50% компенсация стоимости спортивных абонементов;

- 50% компенсация стоимости театральных абонементов;

- Бесплатные билеты на новогодние елки для детей сотрудников - членов профсоюза и др.;

- Премирование за активную профсоюзную работу денежной премией или участием в экскурсионных мероприятиях профкома.

 Кроме того члены профсоюза защищены особыми статьями Коллективного договора (раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности);

 Преподаватели, избранные в состав профкома ТвГУ, имеют право на снижение учебной нагрузки 2-ой половины дня на 40 часов. Председатели профорганизаций факультетов (институтов) вводятся в состав ученых советов факультетов.

 Профсоюзный комитет имеет право выдвигать кандидатуры членов профсоюза на

присвоение почетных званий, награждение ведомственными знаками отличия и т.д.

В целом, социальное партнерство – это эффективная форма защиты профессиональных интересов и прав работников вуза. Однако, реализация социального диалога между работниками и работодателем сопряжена с рядом проблем.

Прежде всего, модернизация системы высшего образования в стране ведет к кризису академической демократии.

Дифференциация вузов на ведущие, опорные и «все остальные», оптимизация численности вузовских работников, утрата традиционно высокого статуса профессуры, доцентов в связи с низкой оплатой труда, его интенсивностью ведет к размыванию академического сообщества.

Преподаватели все более становятся наемными работниками, предложение работать на кафедре перестает быть лестным, воспроизводство профессуры затрудняется. Академический коллектив утрачивает год от года право и мотивацию контролировать что-либо за пределами своих трудовых договоров.

Одновременно усиливается процесс бюрократизации управления вузами. Постоянно меняющиеся по форме и компетенциям ФГОСы, противоречивые профстандарты, внешние оценки эффективности (ЕГЭ, трудоустройство выпускников и т.д.) – все это сильные бюрократические средства управления вузами.

Объявляя, что вузы сами должны определить свою модель финансовой устойчивости, государство ориентирует их на развертывание предпринимательской деятельности: бизнес-школы, короткие программы переподготовки, облегченные образовательные программы, коммерческое использование зданий и т.д.

Вузы делают это, и это воспринимается коллективами как средство сохранения классических базовых черт университета: фундаментальности научных исследований, вовлечения в них студентов. Но на самом деле университеты все более превращаются в образовательные фирмы, работающих на доход, на рынок. И в них нет места академической демократии, академической науки, фундаментальному образованию. Все это сохраняется лишь в ведущих вузах.

Чтобы в современной ситуации в образовании сохранить себя как классический вуз, академическое сообщество должно иметь механизмы влияния на политику вуза, министерства, государства; иметь возможность контролировать распределение доходов вуза в интересах его репутации и качества образования.

Только профессиональная организация (профсоюз), имеющая свое представительство на всех этажах института образования, имеющая независимость от власти, может быть таким механизмом выражения интересов академического сообщества, защиты качественного образования в стране.

Вот почему реализуя социальный диалог с работодателем, вузовский профсоюз считает особенно важным организацию совместных с Исполнительным комитетом отраслевого Профсоюза действий по корректировке современной политики в сфере образования, в частности: установления Правительством РФ базовых ставок и окладов как минимальных государственных гарантий в оплате труда работников вузов; создания единых центров по разработке профстандартов, ФГОС; изменение распределения контрольных цифр приема; подходов к государственной аккредитации вузов и т.д.

Успех в защите профессиональных интересов и прав вузовских работников профсоюзом обеспечивается прежде всего совместными и идеологически обоснованными действиями отраслевого Профсоюза, осознающего проблемы высшего образования и понимающего, что образование – стратегически важное, наиболее устремленное в будущее направление государственной политики.