**«Коллективный договор – важнейшее средство защиты прав и интересов развития вуза»** // «Вестник Тверского государственного университета» №2(201) 2019г.

В конце марта (27.03.2019г.) в университете прошла конференция трудового коллектива, утвердившая Коллективный договор на 2019-2022 г.г.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в вузе. Он разрабатывается в соответствии с федеральным трудовым законодательством, но не дублирует его, а конкретизирует и дополняет его гарантиями для преподавателей и сотрудников адекватно возможностям и особенностям университета.

Коллективный договор действителен в течение 3-х лет, т.е. его обновление происходит каждые 3 года.

Когда в 2003 году работники вузов перестали быть объектом социальной поддержки со стороны государства, профком сотрудников определил работу по совершенствованию коллективно-договорного регулирования в целях соц. защиты вузовских работников как самое приоритетное направление своей деятельности.

В результате в течение 15 лет в университете создан корпоративный социальный пакет, включающий в себя:

- выплаты за непрерывный стаж работы в ТвГУ ( начиная с 5 лет стажа);

- выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и завершением трудовой деятельности в ТвГУ;

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

- материальная помощь в связи с рождением детей;

- частичное возмещение стоимости дорогостоящего лечения, операций;

- частичное возмещение затрат на санаторно-курортное лечение работников;

 - частичное возмещение затрат на оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях;

- материальная помощь в связи с оплатой ритуальных услуг;

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

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

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

- материальное поощрение к юбилейным датам, оплата новогодних подарков для детей дошкольного и школьного возраста работников университета, компенсация затрат на поездки по городу в служебных целях.

Кроме того, работники ТвГУ имеют благодаря коллективному договору дополнительные по отношению к ТК РФ права и гарантии:

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

- на гибкий график работы работников;

- преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при равной квалификации работников предпенсионного возраста, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после получения высшего или среднего профессионального образования и имеющих трудовой стаж менее года;

- право 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 и др.

В целях поддержки молодых специалистов в коллективном договоре с 2016 года закреплены:

- Стимулирующие стажевые выплаты при стаже от 3 до 5 лет в размере 1200 руб., при стаже от 5 до 10 лет – в размере 1500 руб.;

- право на надбавки молодым специалистам из числа ППС при стаже менее 3 лет, устанавливаемые приказом ректора;

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

- преимущественное право рассмотрения вопроса по улучшению жилищных условий;

- преимущественное право оставления на работе молодых специалистов, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после получения высшего или среднего профессионального образования и др.

Повышение уровня заработной платы через увеличение должностных окладов, прозрачность и своевременность стимулирующих выплат – главная задача профсоюзной организации, которая последовательно реализуется при разработке «Положения об оплате труда» - неотъемлемой части коллективного договора. Только с2016г. по 2018г. профком **3 раза инициировал повышение заработной платы работникам ТвГУ** (за счет средств университета): с 01.04.2016г., с 01.09.2017г., с 01.01.2018г. в результате чего 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., деканов с 32000-35000 до 50000-54000, должностной оклад специалистов и служащих с 6800 (мин. размер) до 8000 (мин. размер); 23 стимулирующие выплаты** закреплены в КД в конкретном денежном выражении, из них **15**- по показателям эффективности деятельности ППС.

Именно в контексте социальной поддержки работников, дополнительных прав и гарантий, закрепленных в коллективном договоре ТвГУ, он был признан лучшим среди коллективных договоров организаций и предприятий Тверской области в рамках конкурса, проведенном Федерацией Тверских Профсоюзов и Главным управлением по труду и занятости по Тверской области в 2018 году (В конкурсе участвовало 126 предприятий),

Весь корпоративный пакет как и все дополнительные гарантии сохранены в коллективном договоре 2019-2022 г.г. Его положения 4 месяца обсуждались в двухсторонней согласительной комиссии с учетом предложений профкома и сотрудников университета.

43 пункта Коллективного договора из 118 были существенно обновлены в соответствии с нормативными актами Миннауки и высшего образования и Отраслевым Соглашением, заключенным между Министерством и Центральным советом профсоюза работников образования и высшей школы в декабре 2017г.

Обобщая новизну коллективного договора 2019-2022г.г., можно отметить следующие моменты:

1). Впервые появился раздел «Развитие социального партнерства», закрепляющий практику коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и участия профсоюза в управлении университетом (п.2.1-2.9);

2). Впервые в коллективном договоре закреплено понятие «эффективного контракта» как трудового договора, который заключается при условии добровольного согласия работника (п.3.6.5) и в котором конкретизируются условия оплаты труда, порядок и размеры стимулирующих и компенсационных выплат;

3).Расширено преимущественное право оставления на работе (п.3.6.8). При равной квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста ( за 5 и менее лет 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;

4). Устанавливаются новые размеры выходного пособия по заверешению работником трудовой деятельности в ТвГУ (п.3.7). Эта социальная гарантия была введена в коллективном договоре 2013-2016г.г.. Тогда единовременное выходное пособие устанавливалось при стаже 5 лет в размере 1 оклада, при стаже 10 лет – 2-х окладов, при стаже 15 лет – 3-х окладов. Увеличение должностных окладов, изменение финансовой ситуации в университете определили необходимость корректировки данных выплат. По представлению профсоюзного комитета и руководителя структурного подразделения при увольнении работника в связи с его уходом на пенсию и завершением деятельности в ТвГУ работодатель обязуется выплатить ему единовременное пособие, размеры которого устанавливаются в зависимости от стажа работы в университете, наличии внебюджетных средств , а именно: при стаже более 25 лет- в размере 25000 рублей;

5). Впервые установлена обязательность формирования Фонда стимулирующих выплат, а также перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы на установление должностных окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда ТвГУ. Закреплены принципы установления стимулирующих выплат: объективность, своевременность, предсказуемость, адекватность, прозрачность;

6). Конкретизированы нормы оплаты труда, гарантии и компенсации работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п4.6);

7). Введены понятия максимальной и минимальной учебной нагрузки первой половины дня для ППС (п.4.14), а также порядок расчета учебной нагрузки (п.4.16);

8). Подтверждено право на дополнительные оплачиваемые отпуска (п.5.10-5.15);

9). Впервые установлены нормы финансирования мероприятий по охране труда (п.6.1.2);

10). Достигнута договоренность о повышении должностных окладов работников (кроме ППС) с 1 сентября 2019г., а также увеличении размеров стимулирующих выплат по эффективности.

Коллективный договор – соглашение между администрацией университета и профсоюзной организацией, при этом действие коллективного договора распространяется на всех работников ТвГУ. Но в новом коллективном договоре появляется пункт, по которому ректор и профком могут заключать соглашения, содержащие разделы о расширении льгот и гарантий только на членов профорганизации, а также тех работников, которые уполномочили профком на представление их интересов (п.1.5). В этом направлении профком и предполагает работать в дальнейшем, поскольку современная образовательная политика предполагает не только самостоятельность вузов в определении собственной модели финансовой устойчивости, но и значительное расширение социального партнерства, и в этом плане расширение полномочий вузовского профсоюза.

А значит профсоюзная организация должна быть организационно самостоятельной и привлекательной для преподавателей и сотрудников. И чем более массовой и сильной будет профсоюзная организация, тем качественней и действенней будет университетский коллективный договор – важнейшее средство защиты прав и интересов всех работников вуза.