

## **Уважаемые делегаты!**

Отчетный период деятельности профкома совпадает со сложным периодом реорганизации нашего вуза. Каждый из нас ощущает на себе его напряженность, неопределенность перспектив. Как следствие, нарастание усталости от неоправданных ожиданий. К сожалению, с начала реорганизации и до сегодняшнего дня коллектив больше теряет, чем приобретает. Первый и, видимо, самый болезненный вопрос – это зарплата. На протяжении всего отчетного периода профком стремился и выстраивал свои отношения с руководством в режиме конструктивного диалога в интересах коллектива, в целях повышения оплаты труда работников. В 2010 году нам удалось договориться с ректором академии Бойко Е. А. и повысить оклады, но, к сожалению, с изменением статуса нашего вуза в конце 2011 года была утверждена новая система оплаты труда и в результате оклады большинства работников уменьшились и прежде всего у ППС. Реальная заработная плата с начала 2012 года стала снижаться и за счет изменения стоимости одного часа на дистанционной форме обучения. В апреле преподаватели обратились в профком с просьбой об инициировании коллективного письма в адрес руководства института. Письмо было направлено и прежнее руководство заверило, что вопросы по стимулированию труда ППС будут решены в рамках Коллективного договора. Действительно, Положение о стимулировании ППС было проработано и принято в результате коллективных переговоров, но, к сожалению, Коллективный договор до сих пор не подписан, о чем я скажу ниже.

В мае мы практически договорились с заместителем директора Пономаревым А. А. об утверждении данного Положения приказом и его реализации с июня 2013г., но вскоре решение было изменено, и реализация Положения уже в который раз, начиная с 2010 года, опять отложена. Содержание Положения о стимулировании ППС не противоречит Положению об оплате труда РАНХиГС и изменениям, которые внесены в

него в июле нынешнего года, поэтому непонятна такая его длительная отсрочка до января следующего года. Мы знаем, что рабочая группа изложит свои предложения по оптимизации оплаты труда ученому совету только в декабре. Еще более непонятна такая отсрочка на фоне того, что фонд оплаты труда ППС за 2012 год в соответствии с финансовой отчетностью ЦПС только по ДО сэкономлен почти на 20 млн. рублей.

Продолжает оставаться закрытой система внебюджетных надбавок. В процессе коллективных переговоров мы не пришли к согласию по критериям распределения компенсационных и стимулирующих выплат работникам института. Эти позиции Коллективного договора остаются в разногласиях. Со своей стороны мы обосновали порядок их распределения. В качестве основного показателя дифференциации компенсационных и стимулирующих выплат были предложены квалификационные уровни. По этому поводу осенью прошлого года мы провели собрания в коллективах структурных подразделений и наши предложения получили поддержку. Более 30 коллективных писем передано новому руководству института, и мы надеемся, что мнение коллектива будет учтено.

Сегодня мы наблюдаем за активностью отдельных структурных изменений, проводимых в нашем институте, динамичностью кадровых перестановок, хотелось бы, чтобы столь динамичными были изменения оплаты труда работников в сторону ее увеличения. Коллектив этих изменений ожидает уже более трех лет. Ожидания объективно оправданны, поскольку поступление средств от приносящей доход деятельности каждый год увеличивается. Выросло оно и в 2012 году, но зарплата работников, к сожалению, остается прежней, а у части работников, в том числе и у ППС, как было уже сказано, снижается. В соответствии с отчетом об исполнении сметы доходов и расходов за 2012 год, фонд оплаты труда работников в сравнении с 2011 года вырос на 14 млн. рублей. В соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности СиБИУ на 2013год фонд оплаты труда работников в сравнении с фактическим фондом

оплаты труда за 2012 год увеличивается на 19,5 млн. рублей. При постоянно растущем фонде оплаты труда, что вытекает из отчетных документов, почему не происходит роста реальной заработной платы работников?

От руководителей института часто приходится слышать, что зарплата ППС в нашем вузе выше, чем в других вузах города. Но почему при этом не сравнивается объем нагрузки, который выполняется преподавателем? В процессе коллективных переговоров нами был проведен анализ структуры и объема нагрузки. Оказалось, что в среднем каждый штатный преподаватель в год вырабатывает 2060 часов (без часов подготовки к занятиям и УМП), т. е. это около трех ставок. Зарплату в 39 тыс рублей (это средняя величина по институту) преподаватель получает за счет высокой степени интенсивности труда. В неделю каждый преподаватель перерабатывает по 16 часов. Сравнивать нужно не количество заработанных денег в месяц, а стоимость одного часа. В нашем институте стоимость часа доцента составляет 178 рублей, старшего преподавателя – 106 рублей. А, например, в НГУЭУ (бывший «Нархоз») уже в 2011 году стоимость часа составляла 210 рублей.

Более трех лет в нашем вузе не индексируется заработная плата в связи с инфляцией, предусмотренная ст. 135 ТК РФ. В 2011 г. профком поднял этот вопрос и получил ответ из Роструда о том, что она осуществляется, если это положение закреплено в Коллективном договоре. Мы внесли данное положение в Коллективный договор, но пока он не подписан, эта норма не работает.

Не менее важным направлением деятельности профкома за отчетный период была защита социальных прав и гарантий работников.

Особую озабоченность вызывает рост заболеваемости сотрудников. К сожалению, динамика неутешительная. Ежегодно она растет на 10 – 15 %. Увеличивается количество сотрудников, проболевших 2-3 раза в год. Это еще раз подтверждает достаточно высокую степень интенсивности труда, стрессовости, психологической напряженности работников. Мы делали все возможное для оздоровления коллектива. По льготным профсоюзным

путевкам за 4 года отдохнули и поправили здоровье 117 человек. Многие ощутили привлекательность 40 %-ной скидки. Это самая высокая доля расходов профсоюзного бюджета. А вот льготы на санаторно-курортное лечение за счет института в последние два года работники не имеют. В целях оздоровления в 2010г. профком организовывал выезд на Соленое озеро, ежегодно проводил спортивные выездные праздники в парке Кольцово, организовывал занятия групп здоровья в тренажерном зале, а также по классу йоги и аэробики. Много раз мы поднимали вопрос перед руководством о выделении дополнительных средств на приобретение санаторно-курортных путевок, наконец-то этот вопрос был решен. В п.п. 9.6. Коллективного договора закреплено, положение о том, что работодатель перечисляет на счет профсоюзной организации средства на проведение культурно-массовых мероприятий и санаторно-курортное лечение. О преимуществе и выгоде перечисления средств института на счет профсоюзной организации речь шла на конференции в феврале прошлого года. Еще раз напомним, что, объединив средства профсоюза и института на льготной основе, мы сможем организовать санаторно-курортное лечение в год не менее чем 90-100 сотрудников, при этом увеличив скидку на путевку с 40 % до 50 %.

Другой аспект социальной поддержки – Добровольное медицинское страхование. Оно у нас в академии работало до реорганизации нашего вуза. Насколько ДМС было ценно и значимо для работников, вы знаете. Но в последние более чем два года оно не работает.

В Коллективном договоре, принятом на согласованных условиях мы отстаивали и вновь утвердили Порядок ДМС. Надеемся, что с подписанием Коллективного договора работники вновь будут пользоваться льготными условиями оздоровления и санаторно-курортного лечения. На протяжении всего периода членам профкома оказывалась социальная поддержка в виде материальной помощи. За 4 года 185 человек получили материальную помощь. Она выделялась как в связи с тяжелым материальным положением, так и в связи с бракосочетанием и рождением ребенка.

До 2011 года в СибАГС работало Положение о социальной поддержке, и работники имели возможность получить материальную помощь. Но как и ДМС, оно было отменено в связи с реорганизацией. В новый коллективный договор мы вновь внесли раздел о социальной поддержке и приняли соответствующее Положение. В нем вырос перечень случаев, по которым оказывается материальная помощь и ее размер с 4 тыс., как было ранее, до 25 тыс.

Мы считаем немаловажной договоренностью, которая была достигнута в ходе переговоров, - это Положение о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска как мера поощрения за достижения в труде. С одной стороны, это хороший стимул, а с другой – это возможность дополнительного отдыха и оздоровления сотрудников.

Как видите, реализация многих наших задач и проблем связана с принятием Коллективного договора. Это единственный локальный документ, который защищает законные интересы работников и обеспечивает им дополнительные гарантии. Профком много сделал для принятия этого важного документа. Вместе с вами мы создавали проекты Коллективного договора и приложений к нему, вы нас активно поддерживали в ходе коллективных переговоров, вместе с нами вы терпеливо ожидаете его подписания. До последнего времени профком занимал единодушную позицию по данному вопросу. Мы все как один подписывали письма ректору Академии с просьбой о заключении коллективного договора – последнее, третье письмо было отправлено 5 июля, единогласно 8 апреля 2013г. приняли решение обратиться с жалобой в Инспекцию труда г. Москвы, а в конце июня единогласно решили обжаловать бездействие Инспекции труда в Министерство труда. И когда Роструд подтвердил законность наших действий и Инспекция труда вынесла предписание ректору Академии о том, что необходимо подписать Коллективный договор, согласованный в результате коллективных переговоров, часть членов профкома заняла совершенно алогичную позицию. Почему-то в конфронтации с руководством

оказался только председатель профкома, его стали обвинять в какой-то непримиримости. О какой войне идет речь? Почему отстаивание законного права интерпретируется как конфронтация? У профсоюза нет другой задачи, кроме отстаивания законных интересов работников. Действия председателя, да и членов профкома до последнего времени осуществлялись строго в рамках норм трудового законодательства. Руководство Академии, нарушая закон, не подписывало Коллективный договор, а мы вместо того, чтобы обжаловать его действия в Инспекцию труда еще в ноябре прошлого года продолжали писать письма, убеждать, просить о подписании Коллективного договора. Мы не хотели жаловаться и 8 месяцев пытались по-другому решить вопрос, но не получилось и в конце концов мы вынуждены были обратиться в соответствующие органы.

Так что же, правильность, законность действий наказуема? И это в президентской академии, когда Президент постоянно говорит о поддержке гражданских инициатив? Как быть с этим противоречием? Давайте разберемся по совести, кто провоцирует данный конфликт, кто в нем заинтересован?

Нет объяснения действиям членов профкома, когда они вчетвером, отменив решение высшего органа профсоюзной организации- конференции, предлагают себя от имени коллектива в состав комиссии т. е. сами себя уполномочивают на проведение переговоров с руководством, наверняка зная, что грубо нарушают нормы устава. Откуда такая вседозволенность? Они переступили не только уставные нормы , но и более существенное- нравственные императивы, видимо забыв, что они педагоги и в процессе обучения и своей личной позицией призваны формировать гражданскую зрелость студентов, о чем так часто говорит Президент.

Академия ставит перед собой очень высокие задачи и справиться с ними могут только коллективы с единой корпоративной волей, сплоченные единой целью. И поэтому перспектива за теми руководителями, которые способны создавать и развивать именно такие коллективы.

И в заключение несколько слов о важности своевременно сказанного теплого слова, сердечного пожелания. В жизни нашего коллектива мы открыли новую страничку, заложили хорошую традицию – чествование юбиляров. Эта традиция получила высокую оценку в коллективе, и мы обязательно будем ее продолжать.

Наряду с чествованием юбиляров мы готовили и проводили праздники 8 марта, праздники, посвященные Дню защиты детей, с организацией выставок детского творчества, праздники встречи Нового года для сотрудников, детские новогодние утренники и другие культурные и спортивные мероприятия.

Уважаемые делегаты! В заключение позвольте в вашем присутствии сердечно поблагодарить за бескорыстную работу во благо нашего коллектива актив профсоюзной организации: Водичеву Татьяну Васильевну, Репина Геннадия Анатольевича, Лысцову Надежду Михайловну, Сребную Наталию Михайловну, Круглову Альбину Владимировну, Скачко Елену Ивановну, Кравец Анну Анатольевну, Шишкину Надежду Васильевну, Молочкова Владимира Викторовича, Никитину Ирину Викторовну, Гоманову Татьяну Константиновну, Нагайцева Виталия Ивановича, Шевунова Владимира Юрьевича.