Подводя черту

Профком техуниверситета подводит итоги

Отчет председателя профкома ВолгГТУ о работе в период с 2009 по 2014 гг.

Профком университета был избран в ноябре 2009 года сроком на пять лет. В состав профкома вошли 17 сотрудников университета. Из числа избранных членов профкома было создано 8 комиссий: организационно-массовая, культурно-массовая, спортивно-оздоровительная, по охране труда, по труду и зарплате, по социальным вопросам, по социальному страхованию, по трудовым спорам.

В комиссии входили: организационно-массовую (Дивина Г. И., Тищенко Е.И.); по охране труда (Мишта В.П., Кислов С.Ю., Бурке Р.И., Привалова Т.Ф., Климова Е.В., Прокофьева Л.В.); культурно-массовую (Паневина Т.Н.); по труду и зарплате (Чапуркин В.В., Дементьева В.И.); спортивно-оздоровительную (Горбунов А.В., Баженский Ю.М.); по социальным вопросам (Раюшкина А.А., Казанкина Е.Н. Климова Е.В., Бурке Р.И., Прокофьева Л.В.); по социальному страхованию (Федянов Е.А., Дивина Г.И., Макрушина Т.В., Лизогубова Т.Ф.); по трудовым спорам (Чапуркин В.В., Кислов С.Ю., Дементьева В.И., Чугунов А.А., Аликов С.Г., Мельник В.В.). В комиссию по трудовым спорам также входили представители администрации университета.

Численность профсоюзной организации университета за истекшие пять лет кардинальных изменений не претерпела. На момент предыдущей отчетно-выборной конференции в организации состояло (вместе с филиалами) 2600 человек. Исходя из общей численности сотрудников университета на тот момент, 86,6 % сотрудников были членами нашей организации. В настоящее время в профсоюзной организации 2325 человек, это составляет примерно 85 % от числа сотрудников в университете. Некоторое сокращение численности профсоюзной организации связано, в первую очередь, с уменьшением численности сотрудников в университете. Нельзя не отметить рост доли членов профсоюза среди работников Волжского политехнического института: если в 2009 году менее 50 % сотрудников этого подразделения состояли в профсоюзе, то сегодня их 64 %. То, что доля сотрудников ВПИ, являющихся членами профсоюза, возросла, факт, несомненно, отрадный, однако по-прежнему в головном университете, Камышинском технологическом институте и ВНТК доля сотрудников – членов профсоюза, заметно выше, чем в ВПИ.
Задачами профсоюзного движения являются защита прав работников, действия, направленные на улучшение условий и оплаты труда, социальная поддержка работников.

Основным документом, который определяет в соответствии с действующим законодательством права работников университета, формы и размеры оплаты труда, служит коллективный договор между администрацией университета и трудовым коллективом, интересы которого при заключении договора представляет профсоюзная организация. Срок, на который заключается трудовой договор, не может превышать трех лет, и за отчетный период договор был подписан два раза: в 2010 и 2014 годах. В 2013 году решением собрания

трудового коллектива договор 2010 года был пролонгирован на год в связи с тем, что вступил в силу новый закон об образовании, и нужно было понять, как этот закон работает на практике. Коллективный договор 2014 года составлен с учетом действующего закона об образовании. На стадии подготовки коллективных договоров их тексты были размещены на сайте университета, и все сотрудники могли с ними предварительно ознакомиться и высказать свои предложения.

Уровень заработной платы в университете за истекшие пять лет в абсолютном выражении неуклонно повышался. Два предусмотренных правительством повышения заработной платы были в 2012 году, в 2013 году университет перешел на новую систему оплаты труда. Понятно, что сами по себе абсолютные значения заработной платы не дают оценки уровня оплаты труда. Надо учитывать инфляцию, экономическое положение региона. Если сравнивать уровень оплаты труда с уровнем средней заработной платы в регионе, то в 2013 году средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава превысила среднюю заработную плату по области. Причем это превышение особенно заметно, если учитывать и выплаты из внебюджетных средств. Если брать в расчет всех сотрудников университета, то средняя заработная плата с учетом внебюджетных средств практически равна средней заработной плате по области. Можно, конечно, говорить, что Волгоградская область по состоянию экономики среди отстающих, и средняя по области зарплата ниже, чем в других регионах, однако это не принижает достигнутого. Ведь чем хуже экономическая ситуация в регионе, тем труднее находить внебюджетные средства. В том, что средняя фактическая заработная плата ППС университета выше средней по региону, безусловно, значительная заслуга руководства университета, которое делало и делает все, чтобы эти средства зарабатывать.

В университете выполняются текущие требования принятой правительством так называемой «дорожной карты», в соответствии с которой к 2020 году зарплата ППС в высшей школе должна быть в 1,5 раза выше, чем в среднем по субъектам федерации. Нельзя не отметить, что даже сохранение достигнутого уровня оплаты труда в настоящее время оказывается чрезвычайно сложной задачей. Дело не только в известной всем экономической ситуации в стране, но и в действующей системе финансирования высшей школы. При так называемом «подушевом» финансировании сокращение контингента студентов приводит к уменьшению поступающих бюджетных средств и заставляет уменьшать численность профессорско-преподавательского состава.

Работа профкома в отчетный период строилась по всем направлениям деятельности на плановой основе. За отчетный период проведено 52 заседания профкома, на которых, кроме плановых пунктов, обсуждались текущие дела, до сведения членов профкома доводилась информация, поступающая из областного комитета, перед членами профкома выступали представители страховых организаций, банков.

Среди плановых вопросов – обсуждение и утверждение материальной помощи сотрудникам, итоги выполнения соглашения по охране труда и итоги ежегодного смотра-конкурса по охране труда, подготовка спортивно-оздоровительного лагеря к летнему сезону и итоги работы спортлагеря, организация спартакиады «Здоровье» среди профессорско-преподавательского состава и сотрудников, отчеты председателей профсоюзных бюро, результаты проверок состояния общественного питания, подготовка к зимнему отопительному сезону и результаты контроля теплового режима в учебных корпусах в зимний период и другое.
Основными направлениями в работе комиссий профкома являются:

1. Комиссия по охране труда (председатель – доцент Мишта Валерий Павлович): подготовка ежегодного соглашения по охране труда и контроль за его выполнением, учеба ответственных по охране труда, проверки состояния техники безопасности и пожарной безопасности во многих подразделениях университета. Проведение ежегодного конкурса по

ТБ.

2. Культурно-массовая комиссия (председатель – методист отдела соц. исследований Паневина Татьяна Николаевна): проведение торжественных мероприятий и концертов, посвященных 8 Марта, Дню Победы, организация новогодних вечеров отдыха и т.п.

3. Комиссия по труду и зарплате, по трудовым спорам (председатель – профессор Чапуркин Виктор Васильевич): разрешение конфликтных ситуаций (в отчетный период таких дел, к счастью, было немного), подготовка разделов коллективного договора.

4. Спортивно-оздоровительная комиссия (председатель в начале отчетного периода – доцент Горбунов Александр Владимирович, а затем два последних года – Гладких Артем Станиславович): ежегодное проведение спартакиады «Здоровье» среди профессорско-преподавательского состава и сотрудников университета по 7 видам спорта, помощь в формировании команд сотрудников для участия в спартакиаде между вузами Волгограда, участие в подготовке спортивно-оздоровительного лагеря, оформление путевок в него, контроль за работой лагеря в летний период, помощь в организации групп здоровья для сотрудников по настольному теннису, волейболу и бадминтону.

5. Комиссия по социальным вопросам (председатель – зав. аспирантурой, доцент Раюшкина Алла Анатольевна): совместно со студенческим профкомом проводили проверки состояния общественного питания. По предложению профкома в отчетный период оборудован и работает буфет в корпусе Б.

6. Организационно-массовая комиссия (председатель комиссии – Дивина Галина Ивановна): подготовка заседаний профкома, подготовка новых коллективных договоров на 2010-2013 годы и на 2014-2017 годы, а также изменений и дополнений в коллективный договор, ежемесячное оформление материальной помощи профкома и из фонда ректора, оформление приказов ректора по оплате проезда преподавателей на занятия в Кировский и Красноармейский факультеты, расследование несчастных случаев, регистрация документов на рождение, погребение; оформление профсоюзных документов, организация диспансеризации сотрудников, выдача путевок в санатории и в детский оздоровительный лагерь.

Расходы профкома на все перечисленные виды деятельности производились строго в соответствии со сметой, которая утверждалась на заседании профкома в начале каждого года. Объем расходуемых средств определяется поступлением членских взносов. Правильность расходования средств проверяла университетская ревизионная комиссия и в 2013 году комиссия областного комитета нашего профсоюза.

Теперь о смете расходов профкома за последние три года. Значительная доля средств идет на оказание материальной помощи сотрудникам университета – на это последние годы профком выделяет по 850 тыс. руб. Как и в предшествующие годы, часть средств профсоюзной организации была истрачена на удешевление пребывания сотрудников в санатории-профилактории, в спортивно-оздоровительном лагере. Значительная сумма – 600 тыс. руб. – пошла на компенсацию части стоимости санаторных путевок для сотрудников университета. На удешевление стоимости санаторно-курортных путевок дополнительно пошли средства, выделенные профсоюзным организациям филиалов: 100 тыс. в КТИ, 90 тыс. в ВПИ и 35 тыс. в ВНТК. Всего в 2013 году на удешевление всех видов путевок для сотрудников, на улучшение условий в спортлагере, санатории-профилактории, столовой потрачено 1 млн 600 тыс. руб. Примерно такой же объем средств на указанные цели запланирован на этот год. В 2013 году ректорат был вынужден повысить стоимость путевок в спортивно-оздоровительный лагерь и в санаторий-профилакторий. В результате и в 2013 году, и в текущем году в санатории-профилактории прошло оздоровление меньше сотрудников, чем это было раньше. В спортивно-оздоровительном лагере число отдыхающих

сотрудников также уменьшилось. Для того чтобы отдыхающих в лагере было больше, была введена дополнительная четвертая смена. К сожалению, после повышения стоимости путевок резко сократилось число отдыхающих в лагере студентов. Поэтому вопрос о перспективах лагеря непростой и требует серьезного анализа. Этим придется заниматься новому составу профкома. То, что повышение стоимости путевок было действительно вынужденным, подтверждают данные о расходах ректората университета на поддержку социальной сферы университета. Несмотря на все сложности с финансированием, обусловленные, в частности, переходом к финансированию на основе фактической численности студентов, ректорат сохранил объем средств, выделяемых на социальные нужды. Обращает на себя внимание то, что наиболее значительными являются средства, которые пошли на разовые выплаты коллективу университета по завершении календарного года, к началу нового учебного года.

За отчетный период изменились условия организации летнего отдыха для детей сотрудников. В 2012 году перестала действовать прежняя система выделения государственных средств на эти цели. Начиная с 2012 года, частичная компенсация средств, затраченных на приобретение путевок для детей, осуществлялась через комитет по делам молодежи. При этом профком за свои средства заранее выкупал путевки в те лагеря отдыха, которые в наибольшей степени устраивают наших сотрудников. Мы сознательно шли на временную напряженность со средствами кассы профкома, так как комитет по делам молодежи возвращал затраченные на путевки средств только в конце декабря. Стоимость путевки для детей сотрудников была 1000 руб., что составляет одну десятую ее полной стоимости. В этом году ситуация с оплатой путевок для детей сотрудников стала еще более сложной. Сейчас ясно, что затраченные нами на приобретение путевок средства не будут возвращены. В этом году мы выйдем из создавшегося положения за счет средств, выделенных на удешевление пребывания сотрудников в санаториях. В следующем году новому составу профкома придется учитывать новую ситуацию с оплатой путевок в лагеря отдыха для детей сотрудников при составлении сметы. По моему мнению, отказываться от такой формы поддержки наших сотрудников мы не должны.

В течение всего отчетного периода профком работал в тесном контакте с областным комитетом нашего профсоюза. Мы регулярно получали информацию из обкома, наши представители участвовали в мероприятиях, проводимых областным комитетом. Как пример, можно назвать участие нашего профкома в организации на нашей территории одного из заседаний семинара представителей профсоюзных организаций вузов европейской части России и Урала, занимающихся охраной труда. Представители профсоюзной организации регулярно участвуют в первомайской демонстрации в составе колонны профсоюза работников образования, в организуемых профсоюзами митингах.
Хочу еще раз подчеркнуть, что мы продолжаем в своей работе опираться на принципы, которые сейчас приняты как основные в профсоюзном движении России, а именно на принципы социального партнерства с администрацией. Как это следует из приведенных выше данных, указанный принцип в университете успешно реализуется в первую очередь по обеспечению социальной сферы.