

Приложение № 3
к постановлению
Исполнительного комитета
Профсоюза
от 22 марта 2022 года № 11-10

Справка

Об итогах Всероссийского конкурса на лучший коллективный договор образовательных организаций высшего образования

В соответствии с целями Всероссийского конкурса отбор лучших коллективных договоров осуществлялся по показателям, непосредственно характеризующим эффективность содержания коллективного договора как правового акта, который Трудовой кодекс Российской Федерации (в современной редакции) относит к числу основных источников трудового законодательства. Такими показателями являются:

Первый и основной показатель – это значение правовой эффективности содержания коллективного договора. Оно определялось по отраслевой методике анализа коллективно-договорных актов¹ как сумма значений четырех коэффициентов, характеризующих (соответственно) правовую эффективность решения вопросов по четырем составляющим социально-трудовых отношений сторон, которые обычно отражаются в договорах:

$K_{эфф} = a \cdot K_{тр} + K_{сц} + K_{гдп} + K_{псп} + K_{зн}$, где

$K_{тр}$ – характеризует эффективность решения вопросов, относящихся к сфере трудовых отношений. Это вопросы разделов: трудовой договор и занятость (ДОГ), рабочее время (РВ) и время отдыха (ВО), оплата труда (ЗП), охрана труда (ОТ), что фактически составляет 60% содержания коллективного договора, поэтому $K_{тр}$ придается вес $a=1,5$;

$K_{сц}$ – характеризует эффективность решения вопросов, относящихся к сфере социальных отношений сторон. Он определяется качеством договоренности по социальной поддержке работников в вопросах медицинского страхования, оздоровления, санаторно-курортного лечения, улучшения жилищных условий, отдыха работников, отдыха и оздоровления их детей, материальной помощи работникам, не работающим ветеранам, дополнительного пенсионного страхования.

¹ Методика была разработана Александровым В.В. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений: диссертация. ... канд. социол. наук – М., 2005..

Эффективность методики подтверждена в работе Сквитин А.В. Подходы к оценке качества коллективных договоров. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 93-102.

Кгдп – характеризует эффективность решения вопросов обеспечения работодателем условий и гарантий деятельности профкома как представительного органа работников;

Кпсп – характеризует эффективность решения вопросов взаимоотношения сторон, их представителей как социальных партнеров в процессах заключения и выполнения договора, при обеспечении в вузе социального мира. Он определяется пунктами, содержащимися в разделах договора, посвященных вопросам заключения договора, его выполнения и сферы действия, полномочности сторон и их ответственности.

Значения коэффициентов эффективности: Ктр, Ксц, Кгдп, Кпсп определяются числом пунктов (текстовых фрагментов) из соответствующих разделов рассматриваемого коллективного договора, в которых при решении тех или иных вопросов социально-трудовых отношений реализуются его правовые функции: 1) решать в соответствии с предписаниями трудового законодательства соответствующие вопросы социально-трудовых отношений непосредственно в вузе; 2) повышать уровень трудовых прав и гарантий работников за счет собственных средств; 3) ликвидировать пробелы в трудовом законодательстве. В результате, чем полней в коллективном договоре регулируются вопросы трудовых, социальных и партнерских отношений, тем больше будут значения показателей: Ктр, Ксц, Кгдп, Кпсп.

Безразмерные значения коэффициентов Ктр, Ксц, Кгдп, Кпсп – это числа или баллы, набираемые коллективным договором. Их значения для всех участвующих в Конкурсе коллективных договоров приведены в Таблицах 1, 2 – «Итоги конкурса» отдельно для ООВО, подведомственных Минобрнауки России, и для ООВО, подведомственных Минпросвещения России.

В этих же таблицах приведены значения правовой эффективности решения вопросов в разделах: ДОГ – трудовой договор, занятость; РВ – рабочее время; ВО – время отдыха; ЗП – оплата труда; ОТ – охрана труда; ТСП – трудовые споры; МОЛ – поддержка молодых научно-педагогических и другой категории работников. В своей совокупности они определяют значение показателя Ктр:

$$К_{\text{дог}} + К_{\text{рв}} + К_{\text{во}} + К_{\text{зп}} + К_{\text{от}} + К_{\text{тсп}} + К_{\text{мол}} = К_{\text{тр}}.$$

Эти показатели были использованы для определения победителей в номинациях Конкурса.

Для характеристики доли пунктов, за счет которых обеспечивается эффективность содержания договора, использовался еще один показатель – коэффициент значимости пунктов $K_{\text{зн}}$. Он рассчитывался по формуле

$$K_{\text{зн}} = (К_{\text{тр}} + К_{\text{сц}} + К_{\text{гдп}} + К_{\text{псп}}) / M \times 10,$$

где M – число всех пунктов, содержащихся в коллективном договоре. Это пункты, которые использовались для расчетов коэффициентов Ктр, Ксц, Кгдп, Кпсп, а также

все другие пункты (информационные, уточняющие). Полученные значения Кзн также приведены в Таблицах 1 и 2.

Знание количественных показателей эффективности дает возможность проводить сравнительный анализ качества содержания действующих в образовательных организациях коллективных договоров. Это позволяет сделать следующие обобщения относительно того, в каких вузах лучше решаются вопросы трудовых и социальных отношений в договорном порядке.

Например, наиболее эффективными по решению вопросов социально-трудовых отношений являются договоры: Удмуртского государственного университета (Ктр=41, Ксц=14), Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет) (Ктр=37, Ксц=21), Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского (Ктр=37, Ксц=13), Донского государственного технического университета (Ктр=33, Ксц=16) и Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева (Ктр=33, Ксц=16). При этом в этих организациях достаточно хорошо проработаны вопросы предоставления социальных льгот и гарантий для работников – Ксц=16. В Новосибирском государственном техническом университете на высоком уровне отражены вопросы, относящихся к сфере трудовых отношений, Ктр=38, а Тюменский индустриальный университет наиболее эффективно решает вопросы предоставления социальных льгот и гарантий для работников Ксц=20.

Из таблиц можно сделать необходимые заключения относительно того, в каких организациях эффективней решаются те или иные группы вопросов социально-трудовых отношений в договорном порядке, и привести примеры соответствующих договоренностей (обязательств) сторон договоров. Так:

а) Эффективность решения вопросов занятости работников, заключения, расторжения и изменения трудового договора, вопросов повышения квалификации, аттестации работников (Кдог) наиболее эффективно и полно проработана в коллективных договорах Удмуртского государственного университета (УдГУ) и Новосибирского государственного технического университета (Кдог=11), Новомосковского института Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (Кдог=10), Сочинского государственного университета (Кдог=9).

Примеры значимых договоренностей, которые в той или иной формулировке содержатся в колдоговорах с Кдог:

♦ «Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с Отраслевым, региональными и территориальными соглашениями, данным Коллективным договором» (УдГУ).

♦ «В целях улучшения качества образования, повышения острепенённости профессорско-преподавательского состава УдГУ, Работодатель обязуется осуществлять стимулирующие выплаты Работникам:

при присвоении Работнику из числа профессорско-преподавательского состава ученой степени кандидата наук в размере 20 000 рублей;

при присвоении Работнику из числа профессорско-преподавательского состава ученой степени доктора наук в размере 40 000 рублей;

научному руководителю Работника из числа профессорско-преподавательского состава при присвоении ученой степени кандидата наук в размере 10 000 рублей;

научному консультанту Работника из числа профессорско-преподавательского состава при присвоении ученой степени доктора наук в размере 15 000 рублей».

♦ «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

лица, которым присвоено звание «Ветеран труда УдГУ» (реализация ст. 179 ТК РФ)».

♦ «Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом Университета, по согласованию с профсоюзным комитетом» (Сочинский государственный университет).

♦ «В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников стороны обязуются ежегодно проводить в марте месяце конкурсы профессионального мастерства» (Новомосковский институт Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева).

б) Эффективность решения вопросов рабочего времени, нормирования труда, режима работы и дисциплины работников (Крв). Наиболее эффективно вопросы проработаны в договорах Удмуртского государственного университета, МГТУ им. Н.Э.Баумана, Воронежского государственного университета инженерных технологий (Крв=7), Крымского федерального университета им В.И. Вернадского, Уральского государственного юридического университета, Алтайского

государственного технического, Воронежского лесотехнического и Пензенского государственного университетов (Крв=6).

Примеры договоренностей с эффективными решениями вопросов:

♦ «При этом верхний предел учебной нагрузки по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается в следующем порядке - по должности доцента не более 850 часов в год, а по должности профессора - не более 800 часов (использование норматива п. 6.1. часть 3 Отраслевого соглашения)». Томский ГУ.

♦ «Дистанционный работник вправе, с согласия или ведома Университета и в его интересах, использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом на период дистанционной работы работникам устанавливается ежемесячная компенсация, которая утверждается Ректором, за использование для работы с согласия или ведома Университета принадлежащего работникам оборудования, программно-технических средств, включая возмещение расходов, связанных с их использованием (реализация рекомендации ст. 312⁹ ТК РФ)». Мордовский ГУ, Тюменский индустриальный университет.

♦ «Для подготовки нового учебного курса преподавателю по усмотрению заведующего кафедрой учебная нагрузка может быть сокращена». Новомосковский институт Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева.

♦ «Почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ» присваивается ученым советом Университета работнику, имеющему непрерывный стаж работы в НГУЭУ не менее 20 лет, либо общий стаж работы в НГУЭУ не менее 25 лет за особые заслуги перед Университетом». Новосибирский ГУЭУ.

♦ «При составлении расписания учебных занятий педагогического работника не допускается: наличие последней пары по очно-заочной форме обучения и первой пары по очной форме обучения на следующий день; наличие двух перерывов («окон») между учебными занятиями в один день, а также одного перерыва в течение учебных занятий продолжительностью в две пары». Донской государственный технический университет.

в) Эффективность решения вопросов, касающихся времени отдыха, ежегодных и дополнительных отпусков, вопросов предоставления работникам соответствующих льгот и гарантий (Кво). Наиболее эффективно вопросы проработаны в договорах Волгоградского государственного университета (Кво=10), Томского государственного университета (Кво=7), Российского государственного социального университета (Кво=7), Крымского федерального университета, Донского государственного технического университета, Самарского

государственного национального исследовательского университета, Псковского государственного университета (Кво=6).

Примеры договоренностей с эффективными решениями вопросов времени отдыха:

♦ «Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём и за особый характер работы в порядке и на условиях, определяемых ст. 118, 119 ТК РФ, а также настоящим Коллективным договором. Продолжительность данного отпуска - **четыре** дня (в ст. 119 ТК РФ определено – не менее трех дней.). К работникам с ненормированным рабочим днём относятся также начальники управлений, главный бухгалтер». Кубанский государственный университет.

♦ «Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. (реализация рекомендации ст. 263 ТК РФ)». Томский государственный университет, Сибирский федеральный университет, Уфимский ГАТУ.

♦ «Установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков: - научным сотрудникам: докторам наук – 48, кандидатам наук – 36 календарных дней (рекомендация Постановления Правительства РФ от 12.08.1994 № 949)». Донской ГТУ, Пензенский ГТУ, Крымский федеральный университет.

♦ «Предоставлять работникам ТГУ по их заявлениям и с согласия руководителей подразделений отпуск без сохранения заработной платы для проведения сельскохозяйственных работ: 2 дня – в мае и 2 дня – в сентябре». УрФУ, ТГУ.

♦ «Стороны договорились, что на период санаторно-курортного лечения отпуск Работнику предоставляется в соответствующие сроки». РГСУ.

♦ «Стороны договорились о предоставлении работникам Университета дополнительного **оплачиваемого отпуска** (в ТК РФ эти оплачиваемые отпуска не определены) в следующих случаях: бракосочетание Работника или детей Работника – 3 календарных дня; отцу в связи рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня; похороны близких родственников (родители, дети, супруги) – 3 календарных дня; для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу (1-4 классы) в День знаний – 1 календарный день; юбилея работника (50, 60, 65 и далее каждые 5 лет) – 1 календарный день; несчастного случая и при наличии других уважительных причин (пожар, переезд и т.д. при

наличии документов) – 3 календарных дня». Уфимский ГАУ, Крымский федеральный университет.

г) Эффективность решения в договорном порядке вопросов оплаты и стимулирования труда (Кзп). Наиболее эффективно вопросы проработаны в договорах Тверского государственного университета (Кзп=10), Кубанского государственного университета (Кзп=10), Тюменского индустриального университета (Кзп=9), Крымского федерального университета (Кзп=8), Пензенского государственного технологического университета (Кзп=8), Забайкальского государственного университета (Кзп=8), Северного (Арктического) федерального университета (Кзп=8).

Примеры договоренностей с эффективными решениями вопросов по системе оплаты труда:

♦ «Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда Работников КГУ с приложениями (является приложением 6 к настоящему Коллективному договору), условиями трудового договора (реализация положения п. 5.2.1. Отраслевого соглашения)». Костромской ГУ, Кубанский ГУ и др.

♦ «В личном кабинете работника в электронной информационно-образовательной среде Работодателя УБУ и ФК обеспечивает размещение расчетных листов с указанием всех составных частей заработной платы, не позднее чем за 1 день до выдачи заработной платы (в ст. 136 ТК РФ в день выплаты)». Мордовский ГУ.

♦ «Предусматривать в Положении об оплате труда:

механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров, активно совмещающих преподавательскую работу с подготовкой диссертаций на соискание ученых степеней (реализация рекомендации положения п. 3.10. Отраслевого соглашения);

установление стимулирующих выплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) профессорско-преподавательскому персоналу при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов (реализация рекомендации положения п. 5.11.7. Отраслевого соглашения)». Нижегородский ГАСУ.

♦ «В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников университета, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке». Новосибирский ГАСУ.

♦ «За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы)

за каждый час работы в ночное время (использование нормы положения п. 5.6. Отраслевого соглашения)». Омский государственный университет, Владимирский государственный университет.

♦ «Сохраняется заработная плата за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, Отраслевого соглашения по вине Работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (реализация рекомендации ст. 142, 414 ТК РФ)». Уфимский ГАТУ.

д) Эффективность решения вопросов охраны труда (Кот). Наиболее эффективно вопросы проработаны в договорах: Удмуртского государственного университета (Кот=12), Алтайского государственного технического университета (Кот=11), Донского государственного технического университета (Кот=10), Уфимского государственного авиационного технического университета (Кот=10), Самарского государственного национального исследовательского университета (Кот=9), Российского государственного социального университета (Кот=9), Кемеровского государственного университета (Кот=9).

Примеры договоренностей с эффективными решениями вопросов по охране труда:

♦ «Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы, с учетом положений, указанных в ст. 220 ТК РФ (использование положения п. 7.3.5. Отраслевого соглашения)». Мордовский ГУ, Сочинский ГУ.

♦ «Оказывать единовременную материальную помощь работникам, получившим травму, связанную с производством, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней независимо от выплаты пособия по листу нетрудоспособности в размере 2-месячного заработка (своя вузовская гарантия)». Воронежский ГЛТУ.

♦ «По представлению профсоюзного комитета членам совместной комиссии по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (3 дня)». Сибирский федеральный университет.

е) Эффективность решения по вопросам социальной поддержки работников организаций (Ксц). Наиболее эффективно вопросы проработаны в договорах Тюменского индустриального университета (Ксц=20), Воронежского государственного лесотехнического университета (Ксц=17), Самарского государственного национального исследовательского университета (Ксц=16),

Донского государственного технического университета (Ксц=16), Сибирского федерального университета (Ксц=15).

Примеры договоренностей с эффективными решениями вопросов по социальной поддержке работников:

♦ «Использование средств социальной поддержки работников университета производится по следующим направлениям:

выплата дополнительного выходного пособия (п. 6.6. настоящего КД);

выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников;

приобретение новогодних подарков для детей работников;

участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);

частичная компенсация стоимости санаторно-курортных путевок для работников в порядке, установленном локальным нормативным актом университета;

частичная компенсация расходов на приобретение путевок в лагеря отдыха для детей работников в порядке, установленном локальным нормативным актом университета;

выплата материальной помощи в соответствии с локальным нормативным актом; другие социальные расходы». Ярославский ГУ

♦ «Стороны исходят из того, что работодатель:

На решение социальных вопросов работников, реализацию социальных программ ежегодно предусматривает в Плате финансово-хозяйственной деятельности Университета средства, сверх обозначенных в разделе 6 настоящего КД, в размере не менее 1750 тыс. руб. из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Финансирование социальных программ осуществляется с учетом ежегодного роста расходов в расчете на одного работника». Пермский государственный университет.

♦ «Университет обязуется выделять не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение работников, оздоровление работников и их несовершеннолетних детей, медицинское обслуживание работников в структурном подразделении университета, осуществляющем медицинскую деятельность, на проведение социально-культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий (использование рекомендации п. Отраслевого соглашения)». Нижегородский ГТУ.

♦ «Имеющийся в управлении Псков ГУ жилищный фонд (в том числе жилые помещения в общежитиях) при наличии возможности могут предоставляться работникам в порядке, предусмотренном действующим законодательством и локальными нормативными актами Работодателя». Псковский ГУ, Самарский ГНИУ.

♦ *«Работодатель организует в Университете деятельность медпунктов в целях оказания медицинской помощи Работникам при необходимости». РГСУ.*

♦ *«Университет организует и финансирует реконструкцию существующих объектов и строительство новых на базе «Олимпия» для организации полноценного отдыха и оздоровления работников и обучающихся». Тюменский индустриальный университет.*

♦ *«Администрация может выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения». Нижегородский ГТУ.*

♦ *«Ежегодно распределять места в детский сад ТГУ согласно очередности и в соответствии с Положением «О распределении путевок в детский сад ТГУ». Томский ГУ.*

♦ *«Для работников и неработающих ветеранов труда Университета услуги бассейна, проката спортивного инвентаря предоставлять по льготной стоимости». Сибирский федеральный университет.*

♦ *«Неработающим ветеранам труда Университета по достижении возраста 85 лет и далее через каждые 5 лет одновременно оказывается материальная помощь в размере, установленном решением комиссии по социальным вопросам». СФУ, Тюменский индустриальный университет, Нижегородский ГТУ.*

♦ *«Предоставлять транспорт для коллективных поездок на посадку, прополку и уборку картофеля, коллективного отдыха». СФУ.*

Кроме этих основных показателей, использовались еще **три дополнительных показателя**. Целесообразность их использования так же следует из целей Всероссийского конкурса (п. 1.4 Положения о Конкурсе).

Первый дополнительный показатель – Котс. Он характеризует степень использования представителями сторон норм, положений, рекомендаций Отраслевого соглашения, которое действовало на момент заключения коллективного договора. Так, например, коллективные договоры Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы, Тульского педагогического университета имени Л.Н. Толстого и Уральского педагогического университета использовали нормы Отраслевого соглашения, заключенного между Общероссийским Профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы. Отраслевое соглашение устанавливает отраслевой уровень трудовых прав и социальных гарантий для работников. Поэтому при разработке коллективного договора оно должно учитываться. Это закреплено и в Положении о Всероссийском конкурсе на лучший коллективный договор – пункт 1.4: «стимулирование вузов к активному использованию норм, положений и рекомендаций Отраслевого соглашения».

Значению показателя **Котс** добавляется 1 балл за каждый выявленный в тексте коллективного договора пункт, в котором используется та или иная норма Соглашения. Например, для Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, на 2021-2023 годы, это нормативы, установленные в пунктах:

4.2. а) *выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.*

4.2. б) *в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда: работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций.*

4.4. *...если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.*

5.2.1. *Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.*

5.2.2.7. *Перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях ... с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.*

5.6. *Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки.*

Значению показателя **Котс** добавляется 0,5 балла, если в пункте колдоговора содержится общая ссылка на Соглашение, например:

«Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующими Отраслевым соглашением и Коллективным договором вуза»;

«В соответствии с действующим законодательством и Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, выделить средства на мероприятия по охране труда из всех источников финансирования».

В зависимости от степени использования в договоре положений и рекомендаций Отраслевого соглашения договору добавляется до 7 баллов (т. е. Котс ≤ 7). Для этого после определения абсолютных значений Котс для всех договоров

осуществляется их нормирование: $K_{отс_i} = 7 * K_i / K_{kmax}$, $i \neq k$, где K_{kmax} – наибольшее абсолютное значение $K_{отс}$ среди всех проанализированных договоров.

Второй дополнительный показатель – $K_{прж}$. Он характеризует состав **Приложений** к коллективному договору и степень их **значимости** для правового регулирования вопросов социально-трудовых отношений в вузе. Жесткой регламентации состава приложений нет. Но, тем не менее, в ТК РФ существует ряд статей, в которых определено, что предметом приложения к коллективному договору могут быть: Перечень мер, направленных на защиту персональных данных о работниках организации (ст. 86 п. 10); Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); Графики сменности (ст. 103 ТК РФ). В Отраслевом соглашении, на 2021-2023 годы, в п. 5.2.1. определено, что Положение об оплате труда работников организации является приложением к коллективному договору. Традиционно, приложениями являются Соглашение по охране труда, списки профессий с вредными условиями труда. По соглашению сторон к коллективному договору могут быть приложены и другие документы, позволяющие работникам и представителям работодателя однозначно трактовать решение того или иного вопроса социально-трудовых отношений в ООВО.

В коллективных договорах, представленных на Конкурс, во внимание принимались следующие Приложения:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об эффективном контракте.
- Положение об оплате труда работников.
- Положение о стимулирующих выплатах работникам.
- Порядок аттестации педагогических работников.
- Положение о фонде социальной поддержки.

Размер выплаты стимулирующего характера работнику за стаж непрерывной работы в связи с уходом на пенсию.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем и имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем.

Соглашение по охране труда и санитарии.

Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин.

Положение о Комиссии по трудовым спорам. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников.

В зависимости от состава и числа значимых Приложений, договору добавляется до 5 баллов ($K_{прж} \leq 5$). Для этого, после определения абсолютных значений $K_{прж}$ для всех договоров осуществляется их нормирование: $K_{прж_i} = 7 * K_i / K_{kmax}$, $i \neq k$, где

K_{max} – наибольшее абсолютное значение $K_{\text{прж}}$ среди всех проанализированных договоров.

Третий дополнительный показатель – Квп призван показать, как в образовательной организации контролируется ход выполнения коллективного договора. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений – это один из основных принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ). Можно сказать, что систематический и объективный контроль – это предпосылка выполнения коллективного договора в организации. Поэтому в состав целей проведения Конкурса включен п. 1.4 Положения о повышении ответственности участников социально-партнерских отношений за выполнение принятых коллективно-договорных обязательств.

Для расчета **Квп** использовались копии протоколов принятия коллективного договора, материалы, подтверждающие проведение сторонами проверок и обсуждения результатов хода его выполнения (в соответствии с договоренностями сторон, закрепленными в самом договоре).

После рассмотрения всего перечня используемых приложений оргкомитетом Конкурса было принято решение, что предельное значение $K_{\text{вп}}=5$. При этом:

$K_{\text{вп}}=0$, если протоколы и материалы проверок отсутствуют.

$K_{\text{вп}}=1$, если материалы не соответствуют тому, что записано в тексте колдоговора.

$K_{\text{вп}}=3$, если материалы соответствуют, но расходятся по срокам.

$K_{\text{вп}}=5$, если материалы соответствуют договоренностям сторон, закрепленными в самом договоре, и совпадают сроки проверок.

Значения всех показателей качества, полученных в процессе анализа коллективных договоров, участвующих в Конкурсе, представлены в итоговых Таблицах 1 и 2. **Лучшим признается договор**, набравший наибольшее количество баллов в сумме по всем показателям качества (п. 3.2 Положения о Конкурсе).

$K_{\text{эфф}}=6(aK_{\text{тр}}+K_{\text{сц}})+K_{\text{псп}}+K_{\text{гдп}}+K_{\text{зн}}=1,3(1,5K_{\text{тр}}+K_{\text{сц}})+K_{\text{псп}}+K_{\text{гдп}}+K_{\text{зн}}$;

$K_{\text{итог}}=K_{\text{эфф}}+K_{\text{отс}}+K_{\text{прж}}+K_{\text{вп}}$.

Лидерами Всероссийского конкурса среди педагогических вузов являются:

1. Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы.
Китог=98,7;
2. Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева.
Китог=92,1;
3. Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. **Китог=91,6.**

Лидерами Всероссийского конкурса среди образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России, являются:

1. Удмуртский государственный университет. **Китог=148,0;**
2. Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет). **Китог=132,8;**
3. Крымский федеральный университет им В.И. Вернадского. **Китог=124,7.**

В соответствии с п. 3.3. Положения о Конкурсе Оргкомитетом Конкурса определяются образовательные организации высшего образования, коллективные договоры которых признаны лучшими по отдельным номинациям. Номинации и их количество устанавливается Оргкомитетом Конкурса.

Призеры по номинациям:

Номинация 1: Лучший коллективный договор по вопросам регулирования трудовых отношений в организации. Критерий отбора – значение показателя **Ктр.**

Новосибирский государственный технический университет – $K_{тр}=38,0$.

Номинация 2: Лучший коллективный договор по вопросам регулирования в социальной сфере и предоставления работникам социальных гарантий. Критерий отбора – значение показателя **Ксц.**

Тюменский индустриальный университет. $K_{сц}=20,0$.

(При этом договор Московского технического университета имени Н.Э. Баумана, имеющего $K_{сц}=21,0$, не принимается во внимание, т.к. он в числе победителей).

Номинация 3: Лучший коллективный договор по вопросам регулирования оплаты труда в образовательной организации. Критерий отбора – значение показателя **Кзп.** Сортировка по убыванию в столбце итоговой Таблицы с соответствующим названием дает:

Тверской государственный университет. $K_{зп}=10,0$.

(Также договор имеет $K_{прж}=1,5$, $K_{вп}=5,0$, Положение об оплате труда в составе КД.)

Номинация 4: Лучший коллективный договор по вопросам регулирования вопросов охраны труда. Критерий отбора – значение показателя **Кот.** Сортировка по убыванию в столбце итоговой Таблицы с соответствующим названием дает:

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова. $K_{от}=11,0$;

Донской государственный технический университет. $K_{от}=10,0$;

Уфимский государственный авиационный технический университет. $K_{от}=10,0$;

При этом ДГТУ имеет значительно выше значение $K_{итог}=122,4$; $K_{вп}=3$; $K_{прж}=5$.

По решению Оргкомитета Конкурса победителем в номинации 4 признан Донской государственный технический университет.

Номинация 5: Лучший коллективный договор в реализации норм, положений и рекомендаций Отраслевого соглашения. Критерий отбора – значение показателя **Котс**.

Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва. Котс=7,0;

Новомосковский институт Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева. Котс=7,0.

Оргкомитетом принято решение отметить Новомосковский институт Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева как представителя из группы филиалов.

Номинация 6: Лучший коллективный договор, регулирующий вопросы повышения квалификации молодых преподавателей и научных работников. Критерий отбора – значение показателя **Кмол**.

Сочинский государственный университет . Кмол=3,5.