

Ректору Российской академии народного  
хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации

В. А. Мау

13 сентября 2019 г.

Уважаемый Владимир Александрович!

Мы, члены переговорной комиссии, представляющие интересы работников Сибирского института управления – филиала РАНХиГС, вынуждены обратиться к Вам, поскольку исчерпаны все возможные средства нахождения взаимопонимания с руководством Института в решении проблем трудового коллектива. На протяжении последних трех лет мы предлагаем пересмотреть систему оплаты труда работников Института, привести ее в соответствие с Положением об оплате труда работников РАНХиГС и локальными нормативными актами Института, но наши предложения не находят поддержки у руководства Института.

Преподаватели выражают негодование по поводу декларирования руководством Института ежегодного роста з/платы профессорско-преподавательского состава, поскольку увеличивается она исключительно за счет роста интенсивности труда. В среднем каждый штатный преподаватель в год вырабатывает 2,5 ставки, то есть более 2000 часов (без часов второй половины дня) и при этом он должен находить время для написания научных статей, учебно-методических работ, для подготовки к занятиям. Преподаватели Института вынуждены брать дополнительную нагрузку, поскольку з/плата на ставку крайне низкая, денежные средства на оплату надбавки за КПК выделяются незначительные, в среднем около 7 тыс. в месяц на одного преподавателя. Квартальное премирование осуществляется, как правило, в размере должностного оклада. При ежегодном увеличении поступления денежных средств, с 2015 г. доля ФОТа в них снижается. Если в

2015 г. расходы на заработную плату работников составляли 55 % к объему поступивших денежных средств, то в 2018 г. только 47,5 %.

Мы неоднократно предлагали считать в качестве объективной оценки преподавательского труда не размер з/платы, а стоимость одного часа. Но руководство не принимает наше предложение по понятной причине, поскольку стоимость одного часа работы ППС в нашем Институте самая низкая среди вузов г. Новосибирска: у доцента она составляет 210 рублей, а у старшего преподавателя 115 рублей. В вузах г. Новосибирска стоимость одного часа работы доцента в среднем составляет 330 рублей, старшего преподавателя – 205 рублей. Соответственно в нашем Институте самые низкие оклады ППС. Оклад доцента со степенью и званием составляет 15200 рублей, оклад старшего преподавателя – 9000 рублей. В вузах г. Новосибирска оклады ППС в 2 раза выше. На протяжении последних 5 лет оклады профессорско-преподавательского состава ни разу не пересматривались, не пересмотрены они и в 2019 г., несмотря на Единые рекомендации трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, принятые 22 декабря 2018 г. о том, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда. Вместо того, чтобы увеличить оклад преподавателям при увеличении нагрузки на ставку с 750 до 900 часов в 2019 – 2020 учебном году, приказом №152-203(осн.) и. о. директора от 23 августа 2019 г. устанавливается надбавка в размере 3000 рублей (копия приказа прилагается). Обращаем Ваше внимание на то, что данный приказ принят с нарушением п.п. 1.8, 1.9. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601. Так, согласно нормам указанного приказа об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить

педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Данное мнение относительно издания приказа об увеличении объема учебной нагрузки не запрашивалось.

Низкая з/плата на ставку не способствует закреплению в Институте молодых квалифицированных преподавательских кадров. Наметилась тенденция к «старению» профессорско-преподавательского состава Института. Если в 2012 г. молодые специалисты из числа ППС составляли 27 %, то сегодня в составе штатных ППС только около 20 % молодых преподавателей. Мы неоднократно поднимали вопрос об установлении компенсационной выплаты преподавателям за высокую степень интенсивности труда, которая в разъяснениях Министерства образования и науки Российской Федерации определяется степенью загруженности преподавателя аудиторными занятиями. У большинства штатных преподавателей Института доля аудиторной нагрузки превышает 70 % от общей нагрузки на ставку, а у преподавателей кафедры иностранных языков, более чем на 90 %. Но наши предложения не слышит руководство Института. Данная надбавка предусмотрена п. 2.7.1. ч. 5. Положения об оплате труда работников РАНХиГС, но руководство держит свою «принципиальную позицию» и до сих пор ни одному преподавателю компенсационная выплата по данному основанию не установлена.

На протяжении 2 лет не находит поддержку у руководства Института наше предложение о том, чтобы не снижать стимулирующий фонд ППС. До

2017 г. он в соответствии с Коллективным договором от 2 декабря 2013 г. составлял 25 % от ФОТ ППС, а в последние два года он снизился до 23 %, и сторона работодателя продолжает настаивать на своей позиции не увеличивать его и в ближайшей перспективе (эта позиция до сих пор находится в Протоколе разногласий к Коллективному договору от 28 марта 2017 г.). Данную позицию руководство объясняет нехваткой финансовых средств, но при этом не выполняет решение Ученого совета Института от 26 июня 2015 г. о том, что ФОТ ППС должен составлять не менее 42 % от общего фонда оплаты труда работников Института. На протяжении последних трех лет он составляет только 39 %, ФОТ иного персонала соответственно составляет 61 %. На наш взгляд, необоснованно увеличивается численность иного персонала и, соответственно, не обоснованы затраты на оплату труда вновь принятого персонала. На наш взгляд, также не обоснована высокая з/плата у отдельных категорий иного персонала. Например, в 2017 г. среднемесячная зарплата работников бухгалтерии составляла 69 тыс. рублей, а среднемесячная зарплата основного персонала: ППС – 60,5 тыс. рублей.

На протяжении трех лет не принимается наше мотивированное мнение о приведении в соответствие с Положением об оплате труда работников РАНХиГС определение размера текущего премирования. До сих пор он устанавливается только от оклада, а не от фонда оплаты труда работника по трудовому договору с учетом надбавки за квалификацию (п. 2.15. абзац 2 Положения об оплате труда работников РАНХиГС). Установление размера текущего премирования ППС с ноября 2015 г. регулируется Порядком премирования работников Сибирского института управления – филиала РАНХиГС из числа ППС. На протяжении последних двух лет руководство нарушает ряд его принципиальных положений. Мы обращали внимание директора Института на необходимость соблюдения ст. 22 ТК РФ, но наше обращение было проигнорировано, и премия профессорско-

преподавательскому составу за второй квартал 2019 г. вновь была установлена с теми же нарушениями.

До сих пор в Институте отсутствует локальный нормативный акт о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам (кроме ИПС), в результате чего работникам не понятны принцип и критерии их установления. По-прежнему их распределение носит закрытый, административный характер. В 2017 г. мы разработали и предложили стороне работодателя проект Порядка установления компенсационных и стимулирующих выплат, но наше предложение было отклонено. На протяжении последних трех лет практически все наши предложения по защите социально-трудовых интересов работников отклоняются, принципы социального партнерства игнорируются.

Высокая степень интенсивности труда, недостаточное финансирование лечебно-оздоровительных мероприятий является причиной ежегодно растущей заболеваемости работников Института. Несмотря на наши неоднократные обращения директор не выполняет свои обязательства по финансированию лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренные Коллективным договором. Ежегодно снижается объем денежных средств на обеспечение социальной поддержки работников. Если в 2015 г. на основные виды социальной поддержки было израсходовано 1458 тыс. рублей, то в 2018 г. всего 673 тыс. рублей. В пересчете на одного работника выделенные средства на материальную помощь и лечебно-профилактические мероприятия составили всего 740 рублей, при этом в п. 7.1. Коллективного договора обозначено, что размер средств на социальную поддержку работников ежегодно устанавливается при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности и составляет не менее 0,6 % от фонда оплаты труда. Работодатель не выделяет и половины установленных Коллективным договором денежных средств на обеспечение социальной поддержки работников.

Убедительно просим Вас оказать содействие в решении выше обозначенных проблем в сфере оплаты труда и социальной поддержки работников Сибирского института управления – филиала РАНХиГС.

Члены переговорной комиссии,  
представляющие интересы  
работников СИУ

 Г. И. Плясуля  
 И. В. Доронина  
 В. В. Молочков  
 В. Г. Налобин  
 В. И. Поцуков  
 Е. В. Раздьяконова  
 Н. Н. Скорых

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

ПРИКАЗ

«23» 08 2019г.

№ 152-203 (осн.)

г. Новосибирск

Об утверждении объема учебной работы и штатного расписания кафедр  
Сибирского института управления – филиала РАНХиГС  
на 2019-2020 учебный год

В соответствии с учебными планами, контингентом студентов Сибирского института управления – филиала РАНХиГС (далее – Филиал) на 2019-2020 учебный год и нормативами учебной нагрузки,

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить на 2019-2020 учебный год общий объем учебной нагрузки Сибирского института управления в количестве 297 007,2 часов, распределив ее среди кафедр согласно приложению №1 к настоящему приказу.

2. Установить годовой объем учебной нагрузки на одну ставку преподавателя по образовательным программам высшего образования - 900 часов; на одну ставку заведующего кафедрой - 450 часов; на одну ставку декана факультета - 400 часов.

3. За увеличение объема работы по занимаемой должности работникам Филиала из числа профессорско-преподавательского состава, с 01.09.2019 установить доплату в объеме 20% от должностного оклада, в соответствии с приложением №2 к настоящему приказу пропорционально занимаемой ставке (доле ставки).

4. На основе нормативов расчета учебной нагрузки, общего объема и структуры учебной нагрузки утвердить штатных должностей в количестве 340,8 ставок, распределив их по кафедрам согласно приложению №1.

5. Сформировать в пределах общего объёма учебной нагрузки (п.1) резервный фонд согласно приложению №1.

6. Включить в резервный фонд следующие виды учебной нагрузки:

6.1. итоговую государственную аттестацию выпускников (руководство выпускными квалификационными работами, их внешнее рецензирование, защиты, работа в ГЭК по приему государственных экзаменов; защите выпускных квалификационных работ);

6.2. руководство всеми видами практик;

6.3. научно-исследовательскую работу;

6.4. факультативы;

6.5. организацию, руководство стажировкой и стажировку преподавателей (по утвержденному плану);

6.6. проведение перезачётов и переаттестаций ранее изученных дисциплин;

6.7. досдачи разницы в программах по результатам перезачётов ранее изученных дисциплин;

6.8. дисциплины по выбору;

6.9. корректировку учебной нагрузки в течение года.

7. Оплату нагрузки в соответствии с п.6 данного приказа осуществлять по факту выполнения работ непосредственно из резерва, не передавая на кафедры. Оформление документов на оплату работ из резерва возложить на администраторов кафедр, секретарей ГЭК, секретарей аттестационных комиссий факультетов. Контроль за исполнением и достоверностью представленных документов на оплату работ возложить на учебно-методическое управление (В.Н. Храпов) (далее-УМУ).

8. Заведующим кафедрами представить в планово-экономический отдел (Н.П. Лобовикова) (далее – ПЭО) распределение учебной нагрузки в срок до 3 сентября 2019 года.

9. Планово-экономическому отделу в срок до 10 сентября представить на утверждение штатное расписание филиала на 2019-2020 учебный год.

10. УМУ в течение учебного года производить корректировку нагрузки в связи с движением контингента (отчисления, переводы и пр.), ПЭО вносить соответствующие корректировки в штатные расписания кафедр.

11. Контроль за соблюдением требований к качественному составу ППС и распределением нагрузки возложить на заместителя директора института-филиала Н.А. Кирилову.

12. Контроль за фактическим выполнением учебной нагрузки возложить на заведующих кафедрами. Заведующим кафедрами организовать ежемесячный учёт фактически выполненной нагрузки, предъявляемой к оплате в пределах лимитов, выделенных кафедре соответствующими приказами.

13. Общий контроль за соответствием объёмов учебной нагрузки, выделенной кафедрам и предъявляемой к оплате возложить на УМУ.

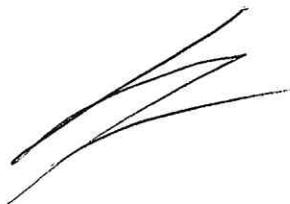
14. Контроль за расходом резерва учебной нагрузки возложить на УМУ.

15. Контроль за расходом фонда оплаты труда возложить на ПЭО.

~~16. Деканам факультетов и заведующим кафедрами в срок до 28 августа~~  
обеспечить ознакомление с настоящим приказом работников Филиала из числа ППС под личную подпись. Листы ознакомления с приказом в срок до 30 августа предоставить в отдел кадров.

17. Общий контроль за ходом исполнения приказа оставляю за собой.

И.о. директора института-филиала



Н.А. Кирилова