

Требования

ППО СПбГУ «Университетская солидарность» к ректору СПбГУ Н.М. Кропачеву

Несмотря на официальные сообщения администрации СПбГУ о высоких заработных платах различных категорий работников в Университете (http://spbu.ru/files/upload/Structure/administration/dekanskiie/20170123_prezentacija_ZP-NPR.pdf), реальные зарплаты подавляющего большинства сотрудников по категориям ниже указанных средних зарплат в 2-4 раза.

Оформляемые в настоящее время краткосрочные трудовые договоры с работниками СПбГУ не позволяют эффективно развивать в Университете ни науку, ни образование.

Следствием вышеуказанного является также тяжелое социально-трудовое положение преподавателей в СПбГУ, что делает невозможным научно-образовательный прогресс в Университете, резко негативно сказывается на его имидже и позиции СПбГУ в международных рейтингах.

Для улучшения условий труда и повышения его эффективности, а также социальной защищенности работников в Санкт-Петербургском государственном университете ППО СПбГУ «Университетская солидарность» выдвигает основные требования к администрации СПбГУ:

1) В соответствии с майскими указами Президента РФ и постановлением правительства РФ №2620-р от 30.12.12 мы требуем радикально изменить существующие уровни окладов и систему выплаты заработной платы работникам СПбГУ, которая в настоящее время регулируется пунктами Коллективного договора и «Временным положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»», действующим с 2008 г.

В п. 3.2.2 Коллективного договора указано, что «Заработная плата Работника СПбГУ складывается из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера». При этом, во Временном положении в четырех пунктах указано, что максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Подобное регулирование выплат стимулирующего характера создает основу для неограниченных и бесконтрольных злоупотреблений, волюнтаристского, социально несправедливого и тенденциозного перераспределения бюджетных средств, направленных на формирование третьей части структуры заработной платы, а именно выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера должны быть лишь вспомогательным механизмом поощрения работников, в то же время основу заработной платы должен составлять достойный должностной оклад.

Профессорско-преподавательский состав СПбГУ нуждается не столько в «стимулировании», сколько в достойных окладах. Действующая система оплаты труда, как показала практика, является абсолютно неэффективной и унижает человеческое достоинство работников Университета.

Необходимо сделать обязательной нормой рекомендацию Министерства образования и науки России, устанавливающую гарантированную часть зарплаты по трудовому договору не менее 70% от общей зарплаты.

По данным Петростата к концу 2016 г. средняя зарплата в Петербурге достигла 65086 руб., при этом в сфере высшего профессионального образования – 84493 руб. (http://petrostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/petrostat/resources/01f466004d2be67fae9bbff30c79bfa3/02zp_g.pdf). Согласно майским указам зарплата профессорско-преподавательского состава вузов к 2018 г должна составлять 200 % по отношению к средней зарплате по региону.

Поскольку администрация СПбГУ уже продекларировала соответствующие высокие средние зарплаты научно-педагогических работников СПбГУ, то в соответствии с этим и во исполнение майских указов Президента РФ, мы требуем установить следующие оклады преподавательских должностей: ассистент– 50000 руб., старший преподаватель – 60000 руб., доцент – 70000 руб., профессор – 90000 руб.

ППО СПбГУ «Университетская солидарность» предлагает изменить принципы формирования заработной платы работников в СПбГУ, положив в основу минимальный базовый оклад, который должен составлять не менее 20 000 руб. При этом должностные оклады всех категорий работников СПбГУ должны рассчитываться, исходя из отнесения их к определенной профессионально-квалификационной группе/уровню с соответствующими повышающими коэффициентами. Так, для вышеуказанного оклада для должности профессора повышающий коэффициент должен составить – 4.5, для доцента 3.5 и т.д.

Необходимо создать специальную комиссию для детальной разработки новой, социально ориентированной системы заработной платы работникам СПбГУ. Комиссия должна разработать сетку должностных окладов на основе штатного расписания и системы повышающих коэффициентов с учетом квалификационных групп. Эта же комиссия должна установить специальные доплаты (фиксированные или в % к должностному окладу) за материальную ответственность, доплаты ученым секретарям кафедр и другие выплаты, предусмотренные трудовым кодексом и коллективным договором.

Вместо «Временного положения» должно быть разработано корректное и понятное «Положение об оплате труда».

Должно быть установлено, что стимулирующие доплаты за качество выполняемых работ, за высокий профессионализм и т.д. не могут превышать 30% должностного оклада.

Во всех отчетах и на сайте СПбГУ администрации наряду с арифметической средней следует указывать среднюю медианную зарплату сотрудников Университета.

Мы требуем проводить обязательную индексацию базового оклада и зарплат работников в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

2) Мы требуем обеспечить гласность и публичную открытость как норму внутреннего распорядка в СПбГУ на общедоступном информационном ресурсе:

- в распределении премиального фонда среди сотрудников кафедры, отдела, факультета, института и т.д.;
- критериев распределения премиального фонда;
- должностных инструкций всего персонала СПбГУ (за исключением отделов службы режима, охраны и безопасности);
- штатного расписания (кафедры, отдела, факультета, института и т.д.).

Обеспечить возможность со стороны сотрудников комментировать публикации администрации на сайте СПбГУ.

Удалить из всех трудовых договоров пункты, ограничивающие безусловное право всех сотрудников СПбГУ на публичное выражение собственного мнения по вопросам, касающимся СПбГУ.

3) Мы требуем установить разумные сроки трудовых договоров для профессорско-преподавательского состава по результатам конкурса (не менее пяти лет). Это позволит намного эффективнее осуществлять образовательный и научный процессы в СПбГУ, что неизбежно повысит качество образования и результативность научных исследований. После прохождения конкурсной процедуры и при успешном выполнении преподавателем своих обязанностей на протяжении всего срока договора в дальнейшем достаточно аттестации преподавателя для автоматического продления трудового договора с ним, если он соответствует квалификационным требованиям по занимаемой им должности. Конкурс необходимо объявлять только на освободившиеся ставки. Предоставить право преподавателям, успешно отработавшим два срока подряд, на заключение бессрочных трудовых договоров. Разработать с участием преподавателей четкие и прозрачные критерии прохождения конкурса на должность.

4) Мы требуем сократить учебную нагрузку преподавателя до 520 часов (треть годового фонда рабочего времени преподавателя). Разработать и принять обязательные для исполнения разумные нормы на разные виды учебной работы, исходящие из общего ограничения объема учебной и аудиторной нагрузки (такое обязательство Министерства образования и науки России уже пять лет фигурирует в отраслевом соглашении по образовательным организациям, находящимся в ведении министерства, но до сих пор не выполнено), например, только от 16 до 20 часов голосовой нагрузки в неделю (класс 2) является допустимым с напряженностью труда средней степени, а до 16 оптимальной с напряженностью труда легкой степени (1 класс). В обязательном порядке ввести строгий учет учебной нагрузки преподавателей, в том числе посредством оформления листов педагогических поручений. Учитывать в учебной нагрузке все виды профессиональной педагогической деятельности: аудиторную нагрузку, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами студентов, проведение практик, консультации, прием экзаменов, проверку контрольных и самостоятельных работ обучающихся и т.д.