

УДК 331.2:378.12

М.А. ГОРОЖАНКИНА

Эффективный контракт и оплата труда профессорско-преподавательского состава вузов

В статье проанализирована действующая система оплаты труда профессорско-преподавательского состава государственных вузов в России. Проведен сравнительно-правовой анализ российских вузов. Приведены сравнительные данные об оплате труда преподавателей в Европе. Обобщены мнения ведущих специалистов в области трудового права по рассматриваемому вопросу.

Ключевые слова: *трудовой договор, труд профессорско-преподавательского состава, заработная плата, эффективный контракт, реформа системы оплаты труда.*

С вопросами начисления и выплаты заработной платы сталкиваются практически все хозяйствующие субъекты, занятые как в предпринимательской деятельности, так и в бюджетной сфере. От того, насколько рационально и точно определены оклады, тарифные ставки, доплаты и надбавки, во многом зависит эффективность производства, экономические и финансовые показатели деятельности организаций и учреждений.

Президентом РФ В.В. Путиным 7 мая 2012 г. был подписан Указ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [1], в котором особое внимание обращается на финансирование ведущих вузов страны.

Министерство труда России разработало проект реформы системы оплаты труда работников бюджетной сферы до 2018 г. В настоящее время в бюджетной сфере трудится около 20 % всего работающего населения РФ. На начало 2012 г. в России насчитывалось 14,4 млн бюджетников, из них 5,23 млн работали в образовании, а еще 3,93 млн – в здравоохранении и социальных службах. В ходе проведения реформы все бюджетники будут переведены на «эффективный контракт» – трудовой договор, в котором будут определены основные трудовые обязанности, а также показатели и критерии оценки труда работника. Таким образом, зарплата работника будет зависеть от качества и количества оказываемых им услуг. По мнению создателей проекта, это позволит дополнительно мотивировать бюджетников.

В 2008 г. Минздравсоцразвития провело реформу зарплат работников бюджетной сферы, в результате которой они перешли с Единой тарифной сетки на отраслевую систему оплаты труда. Однако эксперты отмечают, что фактически реформа 2008 г. была провальной, поскольку соотношение среднего размера зарплаты работников социальной сферы к среднему уровню по экономике так и не улучшилось. Так, в образовании зарплата бюджетников в итоге не превысила 70 % среднего уровня оплаты труда по экономике. Кроме этого, следует отметить, что оплата труда профессорско-преподавательского состава начисляется в зависимости от должности, не учитывается вклад конкретного работника в производственный процесс, не учитывается коэффициент его трудового участия. Так, например, доцент, имеющий степень кандидата наук, получает определенный размер оплаты труда, и не имеет значения, что один работник опубликовал определенное количество научных работ, а другой нет, у одного большая доля аудиторной нагрузки (чтение лекций), а у другого она практически отсутствует (проверка контрольных и курсовых работ), и т.д.

В настоящее время все российские вузы обязаны разработать базовые показатели эффективности работы всех работников образовательного учреждения, закрепив их в

трудовом договоре, и разработать показатели стимулирующих выплат, закрепив их в Положении об оплате труда.

Возникает вопрос: кто конкретно должен разработать эти базовые показатели эффективного контракта, в соответствии с которыми будет начисляться заработная плата? Это руководитель вуза, инициативная группа, управление кадрами или юрист образовательного учреждения? Почему бы Министерству образования и науки России не разработать единые требования для всех вузов страны?

Поскольку заработная плата включает в себя базовый оклад, надбавки и доплаты за должность, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, то планируемые изменения в оплате труда работников образовательных учреждений, в том числе ППС, неизбежно должны привести к увеличению их размера. Примерно 30 % заработной платы будут составлять премиальные выплаты, устанавливаемые по определенным критериям для каждого конкретного работника.

Однако основанием возникновения трудовых правоотношений в первую очередь является трудовой договор. Таким образом, мероприятиями по формальному переходу на эффективный контракт будут являться работы по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками образовательных учреждений. Фактический же переход будет зависеть от степени реализации остальных мероприятий, в том числе в первую очередь от качества типовых отраслевых норм труда.

По прогнозам экспертов, эффективный контракт неизбежно приведет к перераспределению средств, затрачиваемых на основной и прочий персонал образовательного учреждения.

Как отмечает доцент кафедры теории и практики госуправления ВШЭ и бывший заместитель министра труда и занятости РФ Павел Кудюкин, введение эффективного контракта несет в себе определенные опасности. «Человек начинает вместо работы на реальное дело работать на то, чтобы нарисовать хороший показатель (и получить более высокую зарплату). По тем же органам МВД мы это знаем» [2].

Вообще определение эффективности работы имеет ряд нюансов. Например, преподаватель подготовил лекционный материал, интересно и доступно излагает его студентам, но не опубликовал научную статью; в свою очередь, другой преподаватель, по оценке студентов, читает лекции очень слабо, демонстрирует низкий профессиональный уровень, но опубликовал статью в журнале, входящем в перечень ВАК. Как в данном случае оценивать эффективность работы преподавателей?

Не секрет, что в высшей школе требуются специалисты, имеющие ученую степень и звание, и не важно, имеют ли они профильное базовое образование. Так, например, у юристов профильные юридические дисциплины читают философы, экономисты и даже врачи. Несмотря на государственный образовательный стандарт ВПО, в котором сказано, что «преподаватели профессионального цикла *должны иметь высшее профессиональное образование (специалист, магистр), соответствующее профилю преподаваемой дисциплины*» (курсив наш. – М.Г.) [3]. Как в этом случае оценить их эффективность работы?

Следует отметить, что система эффективного контракта может вместо привлечения достойных профессионалов в сферы образования и науки привести к обратному эффекту.

Жесткие показатели в оценке эффективности работы преподавателя по гуманитарным специальностям (а именно экономика, юриспруденция и т.д.) могут привести к снижению качественного образовательного процесса. В чем заключается данного рода парадокс: любая читаемая учебная дисциплина требует подготовки (к лекции, практи-

ческим занятиям, подготовка студенческих докладов, участие в конференциях); поскольку в настоящий период законодательство РФ имеет нестабильный характер, большая часть времени уходит на переработку или на доработку основного лекционного материала. Кроме традиционных форм проведения занятий, требуются современные инновационные технологии. Для достижения максимального результата преподаватель анализирует и обобщает материалы правоприменительной практики. Помимо основной функции в рамках единого образовательного процесса преподавателю не стоит забывать и о воспитательной работе со студентами. Часть работников из числа ППС на любой кафедре выполняют определенную дополнительную работу, например, оформляют итоги НИР студентов, сотрудников, активно вовлечены в общественную жизнь вуза (профсоюз, методические советы и т.д.); ни в одних показателях не отражена работа со студентами. Преподаватель также проявляет и самостоятельную творческую активность в издательской, научной и методической деятельности, готовит выступления на конференциях и т.д.

Эскалация (обострение) ситуации связанной «с погоней» за показателями в целях получения премиальных выплат может существенно (негативно) отразиться на образовательной и воспитательной деятельности. Существует риск, что придется рисовать бесконечные показатели эффективной работы и по ним отчитываться.

К документу Минтруда России возникла масса претензий и у отраслевых профсоюзов бюджетников. «Нет никаких расчетов, какие учреждения являются эффективными, какие нет, как и когда они будут оптимизированы...», – заявила замглавы департамента социально-трудовых отношений аппарата Федерации независимых профсоюзов Елена Косаковская [4]. По ее мнению, если работа за дополнительную плату будет за рамками рабочего времени, «когда бюджетник будет вынужден сам себе зарабатывать, то это будет сверхнагрузка». «Получается, что к повышению оплаты труда это не имеет никакого отношения, это интенсификация труда – по сути, эксплуатация. Предложенная программа – это фактически профанация повышения заработной платы», – вынесла она вердикт инициативе Минтруда.

Справка. Организацией экономического сотрудничества и развития (ОСДЕ) опубликованы данные исследования «Взгляд на образование 2012», предметом которого стал уровень заработной платы преподавателей по всему миру.

Оказалось, что учителям в Люксембурге абсолютно не приходится завидовать доходам коллег из соседних городов. Начинаящий преподаватель может рассчитывать на ежегодный доход в 50 175 евро.

При этом с растущим стажем увеличивается и размер оплаты труда. По истечении десяти лет доход составляет 64 819, а еще через пять лет – 73 164 евро. На заслуженный отдых учителя Люксембурга уходят с весьма внушительной заработной платой – 88 517 евро.

В системе среднего образования ежегодный доход начинается с 56 793 евро и к окончанию стажа увеличивается до 98 763 евро, отмечает издание Wort.

В Бельгии преподаватели могут рассчитывать на максимальный доход в 52 533 евро в год, при этом в начале карьеры они получают не более 29 971 евро за 12 месяцев.

Во Франции ситуация с оплатой в системе образования обстоит гораздо более печально. Молодые учителя получают лишь 21 105 евро в год, да и заканчивают карьеру с доходом в 39 685 евро. Преподаватели высших учебных заведений стартуют с 41 535 евро в год и к концу рабочего стажа получают не более 58 838 евро.

При этом эксперты выяснили, что самая обнадеживающая ситуация сложилась в Германии. Преподаватели высших учебных заведений располагают завидным доходом.

Начинающий педагог здесь может рассчитывать на 41 535 евро и увеличить доход к концу карьеры до 58 838 евро.

Самая удручающая ситуация по оплате труда учительско-преподавательского состава сложилась в *Польше и Словакии*, как сообщает ОЭСР. Тут доход педагогов колеблется от 7 333 до 12 181 евро за год [5].

Минобрнауки России опубликовало данные о средней заработной плате штатных сотрудников профессорско-преподавательского состава за октябрь 2012 г. Удивляет то, что представленный размер средней заработной платы очень даже достойный. Например, средняя заработная плата ППС Новосибирской консерватории (академии) имени М.И. Глинки составила 53 200 р. (за октябрь 2012 г.), в Новосибирском государственном университете экономики и управления «НИНХ» она составила 31 800 р., а у ППС СГУПСа составила 37 300 р. [6].

Остается только надеяться, что переход на эффективный контракт позволит хотя бы не ухудшить ситуацию, связанную с вознаграждением труда профессорско-преподавательского состава вузов России.

Библиографический список

1. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 599. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
2. Кудюкин П. Эффективный бюджетник. URL: <http://vz.ru/economy>
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 04.05.2010. № 464. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Круглый стол Федерации независимых профсоюзов. URL: <http://www.rborba.ru/>
5. Оплата труда в ведущих вузах Европы. Статистические данные. URL: <http://www.euromag.ru/catalogs/stat/28157.html>
6. Статистические данные Министерства образования и науки. URL: <http://минобрнауки.рф/новости/2849/файл/1341/12.11.23-Вузы-Октябрь-Мониторинг.pdf>

Gorozhankina M.A. Effective Contract and Remuneration of the Teaching Staff of Universities. With the questions of calculation and payment of wages faced by almost all business entities engaged in business activities, and in the public sector. From how to efficiently and accurately determined salaries, wage rates, bonuses and allowances, depends largely on the efficiency of production, economic and financial performance of organizations and institutions.

The article is devoted to features of remuneration of the teaching staff of public universities.

Key words: *university professors, effective contract, contract of employment, wages, education and science.*

Горожанкина Марина Анатольевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданско-правовые дисциплины» СГУПСа. Область научных интересов: трудовое право и право социального обеспечения. E-mail: margor71@mail.ru