

**Тихонов-Бугров Дмитрий Евгеньевич**

канд. техн. наук, доцент, заведующий кафедрой

**Никулин Евгений Николаевич**

д-р техн. наук., профессор

**Буткарёв Алексей Георгиевич**

канд. техн. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Балтийский государственный технический

университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»

г. Санкт-Петербург

DOI 10.21661/r-463126

## **К ДИСКУССИИ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА**

*Аннотация: в работе рассматриваются проблемы внедрения «эффективных контрактов» в практику оплаты труда преподавателей вузов. Как отмечают авторы, утверждения о том, что внедрение таких контрактов, как метод «кнута» и «пряника», при соответствующей концепции построения дополнения к контракту является безосновательными. Предлагается возможная структура и содержание показателей качества научного и педагогического труда.*

*Ключевые слова: оплата труда преподавателя, эффективный контракт, трудовые отношения, показатели качества.*

Введение эффективных контрактов в высшей школе должно осуществиться до 2018 года. В письме Минобрнауки РФ от 20.06.2013г. «О разработке показателей эффективности» указано, что необходимо учитывать следующие принципы: объективность; предсказуемость; адекватность; своевременность; прозрачность; измеримость.

Надо отметить, что термин «эффективный контракт» – есть иноязычное заимствование и не вполне отражает смысл документа. Эффективным или результативным априори должен быть любой контракт. Идея перехода заключается в

том, что контракт будет состоять из двух частей: оклада в зависимости от профессионально-квалификационной группы и дополнительного соглашения, определяющего выплаты стимулирующего характера.

Многие вузы пробуют на практике применение таких контрактов уже в течение ряда лет. Военмех, например, с 2014 года, совершенствуя концепцию построения дополнительного соглашения. Некоторые учебные заведения не торопят события, выжидая прямых инструкций сверху.

Появилось много публикаций дискуссионного характера. Однако претензии и недостатки, выявленные авторами этих статей, мало отличаются друг от друга. Характерными являются публикации [1; 2], появившиеся в журнале Высшее образование в России с интервалом ровно в два года. Какие же проблемы и недостатки видят авторы указанных публикаций? По их мнению, введение таких контрактов даёт:

1. Уменьшение гарантированной части зарплаты и увеличение стимулирующей части – увеличение производительности труда за конкретный период времени.
2. Основание ставить вопрос о том, действительно ли каждый вид деятельности преподавателя может положительно влиять на повышение зарплаты.
3. Основание задуматься о том, возможно ли учитывать личные качества работника или они остаются за рамками контракта.
4. Уверенность в том, что это – метод «кнута» и «пряника», что приводит к имитации деятельности, замене доверительных трудовых отношений рыночными.
5. Основание утверждать, что фактически внедряется сдельная система оплаты труда.

На наш взгляд, уменьшение гарантированной части зарплаты, действительно недопустимо. Хотим подчеркнуть, что стимулирующая часть контракта должна оформляться дополнительным соглашением, не влияющим на размер базового оклада, который к 2018 году должен составлять 200% по отношению к

---

средней заработной плате по региону. И тут вступает в действие мастерство менеджмента, который зачастую решает проблему за счёт сокращения штатов (не путать с оптимизацией). Очное обучение превращается в дистанционное, и при этом всё равно не появляются достаточные ресурсы для финансирования дополнительного соглашения.

Выведение стимулирующей части в отдельное соглашение является не пресловутым «кнутом и пряником», а некой «удочкой» дающей возможность желающим (подчёркиваем, желающим) получить дополнительный заработка и внести свою лепту в рейтинговые показатели вуза, которые никто не отменял.

При этом можно сформулировать и так, что в условиях дополнительного соглашения действительно имеет место сдельная система оплаты труда, свойственная, как известно, не только рыночным отношениям. Это нормально, и при правильной организации учёта и контроля не влияет на доверительность трудовых отношений.

Что касается личных качеств работника, то они определяют уровень его мастерства и отмечаются внутривузовскими, отраслевыми и государственными наградами. Надбавки к зарплате в данном случае определяются законодательством и решениями Учёных Советов и входят в основной контракт.

Мы убеждены в необходимости стимулирующего дополнительного соглашения. Наш почти четырёхлетний опыт работы в данных условиях говорит о том, что в рамках таких соглашений активно работает 50 – 60% преподавательского состава. Большое значение при этом имеет база показателей качества, которая постоянно совершенствуется. При этом возникает определённое количество проблем, которые решаются администрацией совместно с комиссиями Учёного Совета. Подчеркнём ещё раз, что при начислении определённых баллов должны учитываться только те работы, которые выполняются сверх работ, предусмотренных индивидуальными планами. Большинство таких работ – инициативные, что делает несостоительными утверждение о «рыночном» смысле «эффективного контракта».

Показатели качества научного и педагогического труда при назначении стимулирующих надбавок целесообразно разделить на четыре группы:

1. Учебная и методическая работа.
2. Научная деятельность.
3. Работа со студентами за рамками учебного процесса.
4. Работа по заданию ректората, приводящая к улучшению уставной деятельности вуза.

Фактически, только работа, относящаяся к последней группе, не является инициативной. К первой группе целесообразно отнести: электронные образовательные издания, проекты, связанные с дистанционными образовательными технологиями, подготовленные и реализованные программы дополнительного профессионального образования. Сюда же имеет смысл отнести публикации студентов, учебных пособий, всевозможные другие издания учебного характера.

В разделе «Научная деятельность» учитываются статьи в изданиях, зарегистрированных в разных базах, патенты, научные монографии. Сюда же относятся защиты диссертаций и написание соответствующих отзывов.

Надо отметить трудности, с которыми сталкиваются вузы, готовящие кадры для предприятий оборонно-промышленного комплекса. Специфика вуза не позволяет работать по специальной тематике в инициативном порядке, а только в рамках проводимых предприятием или вузом научно-исследовательских работ. Таких работ почти нет. Причина – большое количество собственных проблем у предприятий. В решении вопроса, где взять средства на НИР не сказали своего слова базовые кафедры ведущих предприятий оборонной отрасли. Через них можно осуществлять взаимодействие промышленных предприятий, научных и проектных организаций с одной стороны, и учреждений образования различных уровней с другой стороны. Для успешного функционирования магистратуры и аспирантуры необходимо вернуть в вузы госбюджетные НИР.

В разделе «Работа со студентами» учитывается руководство студентами, ставшими победителями и призёрами олимпиад разного уровня. Очевидно, что даже если такая работа записана в индивидуальный план, она не ограничивается

теми часами, которые там имеются. Эту работу ведут преподаватели энтузиасты, большие мастера своего дела, которые не считаются с личным временем, работая с талантливыми учениками. Очевидно, что пребывание в вузе не ограничивается учебной и научной работой. Организация и проведение мероприятий образовательного, спортивного и культурно-массового характера со студентами, абитуриентами и школьниками также учитывается в данном разделе.

Раздел «Работа по заданию ректората» содержит отработку и реализацию изменений в нормативной базе образовательной деятельности вуза, подготовку и проведение профессионально-общественной аккредитации направлений и специальностей. Также сюда входят: аккредитация и лицензирование образовательных программ, разработка и реализация новых образовательных технологий, проведение профориентационных мероприятий, всевозможных выставок и конференций.

Количество баллов, начисляемое за ту или иную работу, определяется и подтверждается экспертами, что обеспечивает полную объективность. Стоимость балла определяется исходя из текущего объёма соответствующего фонда.

В целом следует сказать, что эксперимент себя оправдал: т.к. не оправдались опасения, изложенные выше, и сформировалось активное ядро преподавателей, считающих возможным проводить значительную работу за рамками индивидуального плана.

### ***Список литературы***

1. Крайнов Г.Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? / Г.Н. Крайнов // Высшее образование в России. – 2017. – №5.
2. Сенашенко В.С. Об эффективном контракте в высшей школе России / В.С. Сенашенко, В.Г. Халин // Высшее образование в России. – 2015. – №5.