

Мулюкин Олег Петрович

д-р техн. наук, профессор,
профессор, Заслуженный деятель
науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Самарский государственный
университет путей сообщения»
г. Самара, Самарская область

РАЗМЫШЛЕНИЯ ПРОФЕССОРА О ВЗАИМОСВЯЗИ ДЕГРАДАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ РЕКТОРОВ И ВОЗГЛАВЛЯЕМЫХ ИМИ ВУЗОВ С НОВОЙ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

***Аннотация:** в работе показана взаимосвязь между деградацией отдельных ректоров и возглавляемых ими вузов с новой системой оплаты труда (НСОТ). Систематизирована и дополнена совокупность признаков коррупционной деятельности, свойственных некоторым ректорам вузов, использующих «лазейки» НСОТ, а также служебное положение для личного обогащения, обогащения административного персонала и приближенных лиц. В качестве противовеса этой «деятельности» обоснованы актуальность призыва к отказу от НСОТ и перехода страны к настоящей, а не к мнимой модернизации российской промышленности как экономического рычага восстановления отечественной науки и образования, испытывающих сложности с бюджетным финансированием.*

***Ключевые слова:** вуз, ректор, профессор, административный произвол, коррупция, кумовство, деградация, личное обогащение, оплата труда, служебное положение.*

Введение

В 2008 году, с целью заставить руководителей бюджетных учреждений экономить выделяемые из госбюджета средства, Правительством страны для бюджетных учреждений была введена новая система оплаты труда (НСОТ).

Согласно действующей НСОТ все выделенные бюджетному учреждению деньги теперь тратятся внутри учреждения, а сэкономленные деньги не возвращаются госбюджет и переходят в фонд экономии данного учреждения. Причем законодательно определено, что руководитель учреждения по собственному разумению выплачивает эти деньги работникам в виде стимулирующих надбавок и премий с учетом эффективности труда каждого. На практике всё пошло вопреки задуманному в Центре: большая часть стимулирующих надбавок и премий в большинстве случаев (практически не регулируемой законодательством) переходят в зарплатные выплаты руководителя, административного персонала и приближенных к руководству работников. Естественно, что при НСОТ руководитель может иметь очевидный экономический умысел к уменьшению объема работ (в вузах – образовательных услуг), чтобы нарастить фонд экономии учреждения и свои доходы.

1. Общие положения

Горечь и недоумение сопутствуют словам моего коллеги-друга, российского политолога, профессора Алина Бельковского-младшего, с тревогой отмечающего нарастающее обнищание работников образовательной сферы: «Преподавательское сообщество давно призывает российское правительство навести порядок в оплате труда ректоров вузов, ибо не секрет, что их фактическая, а не декларируемая, зарплата с санкции Минобрнауки РФ непомерно раздута в сопоставлении с зарплатой профессорской элиты и составляет в среднем порядка 600–900 тыс. рублей в месяц. И просто издевательством выглядит проводимое чиновниками от образования «перереформатирование» российского образования на европейскую модель развития, если согласно европейским стандартам зарплата руководителя-ректора в среднем равна зарплате профессора плюс 40% надбавка, а не в 8–10 раз больше профессорской зарплаты, как в сегодняшней России».

Понятно, что охарактеризованный «экономический умысел» руководителей вузов приводит к ухудшению качества образования, с одной стороны, и

обуславливает нарастание недовольства в вузовских коллективах из-за чудовищной разницы в доходах.

Многие российские эксперты в области образования, в частности ректор МГУ Виктор Садовничий и академик РАН Жорес Алферов, считают ошибкой решение государства, что образовательные учреждения должны себя сами обслуживать, а потому снижающего бюджетные затраты Центра на их содержание (согласно исследованию РБК за 2014 год, расходы консолидированного бюджета России на высшее образование в 2013 году были 661 млрд руб., тогда как в 2019 году планируется потратить 458 млрд руб. без учета инфляции. Ну а вторая причина – непомерная жадность орды чиновников).

НСОТ породила и ряд других проблем, о которых много публикаций профессора Веры Афанасьевой, педагога Ирины Канторович и других работников образовательной сферы:

– наблюдается нарастающее «саморазмножение» чиновников и их неугасимое стремление занять себя и окружающих бюрократической «образовательной мешаниной», ничего общего не имеющей с настоящей преподавательской работой. В вузах, как на дрожжах, растет число проректоров и разного рода начальников – руководителей институтов, директоров Центров и пр., которые, в отличие деканов вузов и заведующих кафедрами, не избираются, а назначаются ректором и более «успешно», с точки зрения последнего, способны проводить в жизнь финансовую политику ректора. И, в условиях укрепления позиций НСОТ в вузах, можно говорить, что «зуд реорганизации» – это продуманный шаг руководства вузов по ликвидации остатков вузовского самоуправления, в том числе и путем перехода на бескафедральную модель образовательного учреждения;

– в вузах всячески саботируется повышение окладов преподавателей, как это проводилось ранее в старой оплате труда, – по росту разрядов в «Единой тарифной сетке». Руководство практически всех российских вузов упор в существенном повышении дохода преподавателя делает на различные «надбавки», которые, по сути своей, носят временный характер и в любой момент могут быть

сняты. Другой путь выполнения Майских указов президента – это манипулирование величиной ставки преподавателя, – то есть перевод преподавателя на 0, 5 штатной ставки и меньше. Поистине иезуитским ходом администраций некоторых вузов является «полное выживание соков» из преподавателей, путем неоправданного повышения максимальной аудиторной нагрузки (эта нагрузка в бытность СССР правительством была установлена в 1934 г. в пределах 240...750 часов. Это решение никто не отменял, но бывший Минобрнауки РФ, нарушая закон, «рекомендует нагрузку до 900 часов»);

– нарастает деградация преподавательских кадров: падает престиж профессии преподавателя-ученого из-за их нищенских зарплат, утраты даже малейшей самостоятельности при усиливающимся гнете чиновников от образования и, соответственно, происходит «отрицательный естественный отбор», сопряженный с приходом в вуз некомпетентных в образовательной сфере, случайных людей-временных попутчиков [5]. Многими экспертами отмечается, что в большинстве вузов наблюдается «возрастная яма»: очень мало молодежи, почти нет людей от 35 до 50 лет, а основная часть преподавателей – люди предпенсионного и пенсионного возраста. Не секрет, что наиболее инициативные, креативные молодые люди уходят в бизнес и в промышленность, а в вузовском штате остаются возрастные преподаватели и «молчуны», готовые терпеть кадровые и финансовые «выкрутасы» бюрократии. Попутно отметим, что существенную роль в повышении уровня вузовского образования и укрепления связи вузов с производством играли преподаватели-совместители. Но в современной системе образования от них стремятся избавиться, так как забюрократизированной вузовской системе управления они стали «нежелательными персонами», ибо являются более независимыми работниками, чем «подневольные преподаватели-штатники.

2. Вузовские реалии

Не обошли негативные последствия от внедрения НСОТ и мой вуз, в котором я тружусь почти двадцать лет...

НСОТ расколола коллектив на две части: малочисленную, возглавляемую ректором, состоящую из администрации вуза и особо приближенных к ректорской команде лиц с «хорошим денежным довольствием» и многочисленную – из остальных вузовских работников, недовольных последствиями внедрения НСОТ, приведшей к периодическим сокращениям преподавателей и сотрудников вуза, нарастающей интенсификации их труда и снижению заработной платы за реально выполненную работу [4].

На фоне этого недовольства коллектива финансовой политикой ректора и его приближенных ну никак не получается у меня «жить душа в душу» с руководством родного вуза, которое я порой обличаю в получении неположенных или незаслуженных привилегий в виде очередных, а правильнее сказать, умело поставленных на поток «бонусов», в виде:

- «индивидуальных» квартальных и месячных премий, на порядок-два превышающих среднюю зарплату преподавателя вуза;
- «крышевания» родственников в непыльных вузовских структурах, – ООО, ИП и разнообразных Центров с «вкусной, бюджетной начинкой»;
- замаскированной от посторонних глаз второй зарплаты/материальной помощи любимчикам-преподавателям, с соответствующим минусованием фонда заработной платы для остальных преподавателей и сотрудников университета, не вовлеченных в «процесс цивилизованного добывания денег, в том числе за счет предоставления сомнительных по качеству платных образовательных услуг...

Как правило, все поступающие от меня профессорские предложения-инициативы для изменения озвученного негатива руководство вуза и назначенные им начальнички-клерки рангом помельче встречали и продолжают встречать в штыки: «Если Вам что-то не нравится, никто Вас здесь не задерживает. Дверь открыта настежь...». Я в таких случаях, в очередной раз повторяю, что вуз – не частная лавочка, и что голос профессора, если он будет обижен и начнет бороться, даже просто писать жалобы во все инстанции кое-кому из руководства

вуза много крови попортит... Все успокаиваются, и вот так и живем: я время от времени ворчу, а «противная сторона, привыкнув к моему ворчанию, действует по-прежнему» ...

А как-то случайно «набрел» в интернете на одно горестное размышление блогера о своем жуликоватом ректоре... Прочитал и обмер: «Боже ты мой, как многое из этого размышления можно отнести к нашей вузовской администрации... Выходит, что и в других вузах многое также, как в нашем университете...».

И решил представить размышление этого блогера в виде набора пронумерованных цитат...

Итак, плавно переходим к истории блогера о том, «как один ректор вуз развалил» или специфика «руководства вузом» жуликоватым ректором – «голубым воришкой» [<http://doberman7.livejournal.com/791.html>]:

1. «В борьбе за ректорство говорил сопернику – дай мне подзаработать». Это главный мотив и лейтмотив его ректорства. Его уровень – завхоз. Здесь он себя в полной красе проявил. Но завхоз вороватый и весьма вороватый. Любое хозяйственное дело для него – повод и предлог, и инструмент коррупционной перекачки бюджетных средств вуза в свой личный карман с помощью послушных подельников».

2. «Строит из себя доброго царя, отца подданных... Заставляет часами высиживать в ожидании приема, а сам через камеры, которые навешал всюду следит за всеми».

3. «Ничего с реальной наукой, лабораториями... не удастся ему, кроме показухи, а не реальной работы и отдачи. Вузовская наука деградировала, особенно в плане производственных востребованных технологий. Диссертации пишутся и защищаются липовые без реальных исследований, так как всё – за счет аспирантов без всякой помощи вуза».

4. «Нарушает устав вуза: финансовых отчетов совет не слышал ни разу. Все – этой тайны за семью печатями. Хотя бюджет вуза должен как минимум доводиться до сведения ученого совета».

5. «Вся верхушка совмещает по три должности, вопреки закону и Уставу. Трудовая инспекция по ним плачет».

6. «Одни праздники на уме. Тут он сорит деньгами и под это дело набивает свой карман».

7. «Расплодил доносчиков и подхалимов... Создал коррупционный клуб во главе с собой и подручными из бухгалтерии и экономического отдела... А на науку, на обеспечение учебного процесса учебниками, литературой, техникой денег нет».

8. «Посадил ничтожество проректором по учебной работе. Учебный процесс пришел в полный упадок. В учебную часть посадил неумеху, для которой постоянно ошибаться – норма жизни. Зато она послушный флюгер – всегда исполняет все, что прикажут. Качество учебного процесса никого не волнует. В одну группу на семинар могут набить до 40–50 человек разных факультетов и курсов. Все требования по ТСО, по компьютерам не выполняются. Уровень педагогического процесса ниже плинтуса, чаще всего. А чего еще и ждать при таких кадрах и заведующих».

9. «Заслужил презрение и ненависть всего коллектива, даже подельников. Тупой идиот, не имеющий представления о стратегии развития вуза, только одна мысль – где и как украсть».

10. «Кадровая политика – пристроить родственников, знакомых и подхалимов, независимо от их профессиональных качеств».

11. «Речь дико безграмотная, не умеет связно и четко формулировать мысль».

12. «Ответственность перекладывает на других. Нагло врет в глаза и подличает за глаза».

13. «Систематически обирает коллектив присваивая со своими подручными квартальные премии».

14. «Таскается по за границам в развлекательных целях, а никакой серьезной международной деятельности нет».

15. «Для развития вуза нужно вкалывать в это деньги: в науку, в учебный процесс, повышать зарплату педагогов, повышать качество педагогических кадров, а он действует в обратном направлении, набивая свой карман».

16. «Развил культ личности и дешевую показуху, за которой стоит разложение учебного процесса и научной деятельности, деградация кадрового потенциала вуза».

Разумеется, жизнь сложна и многогранна, и только этими шестнадцатью пунктами детализации моральную деградацию каждого жуликоватого ректора полностью не опишешь... Но предпринимать попытки детализации надо, чтобы по отдельным штришкам впоследствии более «опытные товарищи» из контролирующих органов смогли составить полную картину деяний жуликоватых ректоров... Да и детализация, как составная часть методологии исследования последствий ущерба для финансовой деятельности вузов «голубых воришек», может оказаться незаменимым инструментарием для анализа и сопоставления деяний других негативных личностей-руководителей, выступающих в роли менеджеров и подменивших высококвалифицированных профессионалов в образовательной сфере...

А пока внедренный в сознание жителей нашей страны после развала СССР жизненный принцип «ничего личного, господа, только бизнес» остается главенствующим в человеческой деятельности, в том числе в образовательной сфере, опуская ценность нравственной составляющей любого творчества ниже плинтуса... А поэтому редуют ряды энтузиастов, готовых к творческому и бескорыстному труду во благо Отечества...

Время неумолимо: профессионалы уходят в тень, а с ними и научно-педагогическая значимость ранее возглавляемых ими подразделений, и не к победе, а

застою ведет нынешняя политика некоторых руководителей вузов по выдвижению в лидеры ничем не обогативших образование и науку вчерашних аспирантов без должного уровня компетенций и должного практического опыта... Данная политика базируется на ложной предпосылке, что молодые и энергичные менеджеры-экономисты принесут в вузы инновации, а с ними и деньги! Это полная чушь, рассчитанная на недалёких лохов, ибо экономист никогда «не закроет» проблем в организации профильного технического образования и науки и не совершит новых технических прорывов только за счет «эффективного перераспределения финансовых средств...

А в текущий момент «захвата командных плацдармов» в экономике и образовании управленцами-менеджерами каждый специалист – производственник и ученый-преподаватель в силу своих возможностей и сил должен делать свои, пусть и небольшие шаги на пути перевода страны к настоящей, а не мнимой модернизации российской промышленности. А при успехе этого общего дела задышит «всей грудью» российская экономика, оживут образование и наука, а на научных конференциях «негде будет яблоку упасть» [1–3].

3. Выводы

1. Прошедшие после принятия российским правительством в 2008 году решения о внедрении в бюджетных учреждениях НСОТ годы показали, что сажать образовательные учреждения на «иглу самоокупаемости» нельзя, ибо коммерциализация образования лишает последнее возложенной на него главной обязанности, – подготовку креативного, высококвалифицированного и патриотически настроенного специалиста, а также вызывает чудовищное финансовое неравенство работников и, как следствие, рост социальной напряженности в вузовских коллективах, – и в силу этого, финансовая успешность образовательного учреждения не должна быть на первом месте среди его рейтинговых показателей.

2. Следует полагать, что чем больше критических стрел будет выпущено в коррумпированное руководство отдельных российских вузов и чем большее внимание будет привлечено к их разрушительной деятельности, тем скорее наступят

освежительные перемены в российском образовании и науке, к главным из которых, на наш взгляд, можно отнести:

– выдвижение на первые/руководящие роли в образовательных учреждениях специалистов-профессионалов и перевод в ранг их помощников нынешних управленцев – менеджеров, не имеющих профильных знаний по специфике жизнедеятельности научно-образовательной сферы;

– отказ от ныне действующей НСОТ (новой системы оплаты труда), как не оправдавшей возлагаемых на нее надежд по стимулированию творческой активности бюджетных служащих и узаконивающей неограниченные права руководителей бюджетных организаций по распределению поступающих в организации бюджетных средств, нередко в сторону обогащения административной прослойки за счет ущемления финансовых интересов коллектива.

3. В условиях санкционной политики Запада в отношении нашей страны, как в политическом, так и экономическом плане, на первый план в нынешней повестке дня выходит вопрос по активизации усилий вузовской общественности за перевод страны на рельсы действенной модернизации российской промышленности, как экономического рычага восстановления отечественной науки и образования, испытывающих дефицит бюджетного финансирования.

Список литературы

1. Мулюкин О.П. Путь в науку: от первых статей к технической диссертации: Монография [Текст] / В.А. Барвинок, О.П. Мулюкин, А.Н. Кирилин [и др.]. – М.: Наука и технологии, 2004. – 330 с.

2. Мулюкин О.П. Как преуспеть в науке или всерьёз и с шуткой о научной карьере: Монография [Текст] / О.П. Мулюкин. – Самара: СамГУПС, 2010. – 293 с.

3. Формирование личности ученого и стратегии научной карьеры: учебно-методическое пособие для аспирантов и соискателей ученой степени технических специальностей / О.П. Мулюкин. – Ливны: ООО Мухаметов, 2013. – 341 с.

[Регистрационное свидетельство обязательного федерального экземпляра электронного издания №34805, Номер государственной регистрации обязательного экземпляра электронного издания №321400275].

4. Мулюкин О.П. О nepoтизме и тревожном ожидании перемен в СамГУПС / Н.И. Грибанов, О.П. Мулюкин // Вестник развития науки и образования. – №10. – М.: Издательский дом «Наука образования», 2017. – С. 69–73.

5. Мулюкин О.П. Выбор научной карьеры. Инновационный подход / О.П. Мулюкин // Фундаментальные и прикладные проблемы техники и технологии. – №5. – Орел: ОрелГТУ, 2011. – С. 90–95.