

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ

Блинова Т.Н.¹, Третьяков М.М.²

¹ ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права», Хабаровск, Россия, (680042, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 134), e-mail: Blinova-82@rambler.ru

² ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», Хабаровск, Россия (680035, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136)

Статья посвящена разработке системы повышения эффективности материального стимулирования преподавателей образовательных организаций высшего образования. Предложено фонд заработной платы профессорско-преподавательского состава вуза разбить на три составляющие: фонд фиксированной части, предусмотренный на оплату учебной нагрузки, фонд переменной части, отведённый на оплату нагрузки преподавателей в рамках «второй половины дня», и фонд стимулирующих выплат, рассчитанный на мотивирование профессорско-преподавательского состава на достижение показателей, привязанных к показателям оценки эффективности деятельности вузов. Для целей оценки степени выполнения преподавателями нагрузки «второй половины дня» вузам рекомендовано проводить оценку всех видов работ, относящихся к ней, в академических часах, а также регламентировать объём и примерную структуру наполнения данного вида нагрузки для каждой категории профессорско-преподавательского состава вуза. В статье предлагаются направления и конкретные показатели, за достижение которых целесообразно устанавливать выплаты стимулирующего характера.

Ключевые слова: материальное стимулирование, фонд заработной платы, профессорско-преподавательский состав, вуз, направления и показатели деятельности преподавателей

DEVELOPMENT OF A SYSTEM FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF MATERIAL INCENTIVES FOR THE TEACHING STAFF OF UNIVERSITIES

Blinova T.N.¹, Tretyakov M.M.²

¹"Khabarovsk state Academy of Economics and law", Khabarovsk, Russia, (680042, Khabarovsk, street Pacific, 134), e-mail: Blinova-82@rambler.ru

²"Pacific state University", Khabarovsk, Russia (680035, Khabarovsk, street Pacific, 136)

The article is devoted to the development of a system to improve the effectiveness of financial incentives for teachers of educational institutions of higher education. The proposed payroll faculty of the University be divided into three components: the Foundation of a fixed portion provided on payment of the teaching load, the Foundation of the variable portion allotted for the payment of teachers ' loading in the second half of the day, and Fund incentive payments designed to motivate the teaching staff on the achievement of indicators linked to the indicators for assessing the effectiveness of universities. For the purposes of assessing the extent of the teachers load "afternoon" universities are recommended to assess all types of works related to it, in academic hours, as well as to regulate the amount and the approximate structure of this type of load for each category of the teaching staff of the University. The article suggests areas and specific indicators for the achievement of which it is expedient to establish incentive payments.

Keywords: incentives, payroll, faculty, University, direction and performance of teachers

Существующая сегодня система оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов хоть и имеет мотивационную направленность, но стимулирует преподавателей только до определённого момента: пока они не займут желаемую должность, предполагающую максимальную ставку заработной платы. После это уровень их мотивации резко снижается.

В современных условиях образовательной деятельности система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов должна строиться на основе разработки и внедрения эффективного контракта как формы трудовых отношений между работодателем (вузом) и его работниками, основывающейся на наличии у вуза целевых показателей оценки не только эффективности его деятельности, но и работы всех его подразделений; системе оценки трудовых затрат на выполнение определённых видов работ всех работников вуза; системе оплаты труда, учитывающей дифференциацию сложности выполняемой работы и количество и качество затраченного труда [1]. Иными словами, система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов должна быть привязана к показателям оценки эффективности деятельности вузов.

Сама система материальных стимулов мотивации профессорско-преподавательского состава для всех вузов должна строиться исходя из следующего.

Преподавательская деятельность работников вузов, как и любая профессиональная деятельность, должна подлежать нормированию.

Учитывая сокращённую продолжительность рабочего времени преподавателя (не более 36 часов в неделю), предусмотренную российским законодательством [5], годовой объём его нагрузки, как правило, составляет 1560 академических часов, хотя встречаются и другие варианты её размера – 1530, 1524, 1440 академических часов.

Нагрузка преподавателя предусматривает выполнение двух видов работ:

- учебной нагрузки, предполагающей чтение лекций, проведение практических занятий, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами, приём зачётов и экзаменов, проведение аудиторных контрольных работ, консультаций и др.
- нагрузки в рамках «второй половины дня», включающей учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую и воспитательную работу, а также повышение квалификации.

Размер учебной нагрузки для профессорско-преподавательского состава регламентируется коллективным договором трудового коллектива вуза с ректором и дифференцируется по категориям профессорско-преподавательского состава с учётом требований законодательства [4]. Так, учебная нагрузка ассистентов и старших преподавателей в учебном году может составлять 850-900 академических часов, доцентов – 800-850 академических часов. Нормы времени для каждого вида учебной работы устанавливаются вузом также самостоятельно на основе определяемых в законодательстве примерных норм [3]. Так, норма времени, отведённая на чтение лекций, проведение практических занятий, составляет 1 час за 1 академический час, на приём устного экзамена в

процессе освоения образовательной программы – 0,35-0,5 часа на студента, на приём зачётов по дисциплинам, предусмотренных учебным планом, - 0,25-0,35 часа на одного студента.

Объём нагрузки «второй половины дня» определяется как разница между общей продолжительностью рабочего времени преподавателя и его учебной нагрузкой. Её конкретный общий и в разрезе видов работ размер в российском законодательстве не закреплён, а планируется на кафедре в зависимости от целей и задач, которые ставит перед коллективом кафедры руководство вуза.

Как показывает практика, преподаватели вузов включают в свой учебный план отдельные виды работ, относящихся ко «второй половине дня», по согласованию с заведующим кафедрой. Однако, определить, выполнил ли каждый конкретный преподаватель весь объём годовой нагрузки «второй половины дня» в академических часах, не представляется возможным, т.к. не установлены нормы времени на отдельные виды её работ.

Для того чтобы можно было проконтролировать степень выполнения преподавателем нагрузки в рамках «второй половины дня», все виды работ, относящиеся к ней, должны быть оценены в академических часах, исходя из длительности и степени сложности их выполнения. Для этого вузам необходимо создавать экспертные группы из числа преподавателей и сотрудников, которые будут проводить оценку трудозатрат по каждому виду работ. Так, например, в ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет» была сформирована группа экспертов из 6 человек, члены которой определили нормативы времени на выполнение профессорско-преподавательским составом вуза основных видов работ в рамках «второй половины дня». Например, на подготовку рукописи учебной литературы была отведена норма 60 часов на 1 печатный лист, на написание и подготовку к изданию монографии – 80 часов на 1 печатный лист (для коллективной монографии норма установлена на коллектив авторов).

Кроме того, имеет смысл, исходя из квалификационных требований к должностям, регламентировать объём и примерную структуру наполнения нагрузки в рамках «второй половины дня» для каждой категории профессорско-преподавательского состава вуза. Конкретный вид нагрузки каждого преподавателя должен состоять из видов работ, которые соответствуют задачам, стоящим перед ним, кафедрой и вузом как на текущий год, так и на перспективу. План нагрузки «второй половины дня» должен согласовываться и утверждаться заведующим кафедрой в начале каждого учебного года.

В таблице 1 показана примерная предлагаемая структура рабочего времени для профессорско-преподавательского состава вузов широкого профиля.

Таблица 1

Примерная предлагаемая структура рабочего времени для профессорско-преподавательского состава вузов широкого профиля

Виды работ	Должности профессорско-преподавательского состава вуза							
	ассистент, преподаватель		старший преподаватель		доцент		профессор	
	часы	%	часы	%	часы	%	часы	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Учебная нагрузка	900	58	850	55	800	51	600	38
2. Нагрузка «второй половины дня»	660	42	710	45	760	49	960	62
2.1 Учебно-методическая, в т.ч.: - подготовка к учебным занятиям; - подготовка учебно-методических материалов (издание учебной литературы, учебно-методических разработок) и др.	280-380	18-24	260-350	17-22	370-510	24-33	370-510	24-33
2.2 Научно-исследовательская, в т.ч.: - доклад на вузовской, межвузовской, межрегиональной, общероссийской конференции; - публикация статей; - руководство НИРС по подготовке к участию в научных мероприятиях (конференциях, конкурсах, олимпиадах и т.п.); - работа над монографией; - работа над диссертацией на соискание учёной степени кандидата или доктора наук и др.	250-290	16-19	290-350	19-22	200-670	13-43	340-780	22-50
2.3 Организационно-методическая, в т.ч.: - участие в работе различных советов вуза; - участие в совещаниях и заседаниях ректората, совета факультета, заседаниях кафедры; - организация и проведение внеучебных спортивно-оздоровительных мероприятий и др.	10-20	1	10-20	1	20-40	1-3	40-60	3-4
2.4 Воспитательная, в т.ч.: - кураторская работа; - проведение бесед со студентами по мировоззренческим вопросам; - организация и проведение вечеров, конференций, встреч, экскурсий, выход в театр и др.	20-40	1-3	20-40	1-3	20-40	1-3	20-40	1-3
Итого:	1560	100	1560	100	1560	100	1560	100

Выполнение преподавателем учебной нагрузки должно оплачиваться в форме гарантированной фиксированной части заработной платы, зависящей от должности, наличия учёной степени, учёного звания и пр. Доля фиксированной части в общем объёме заработной платы преподавателя может составлять 70% (рисунок 1).

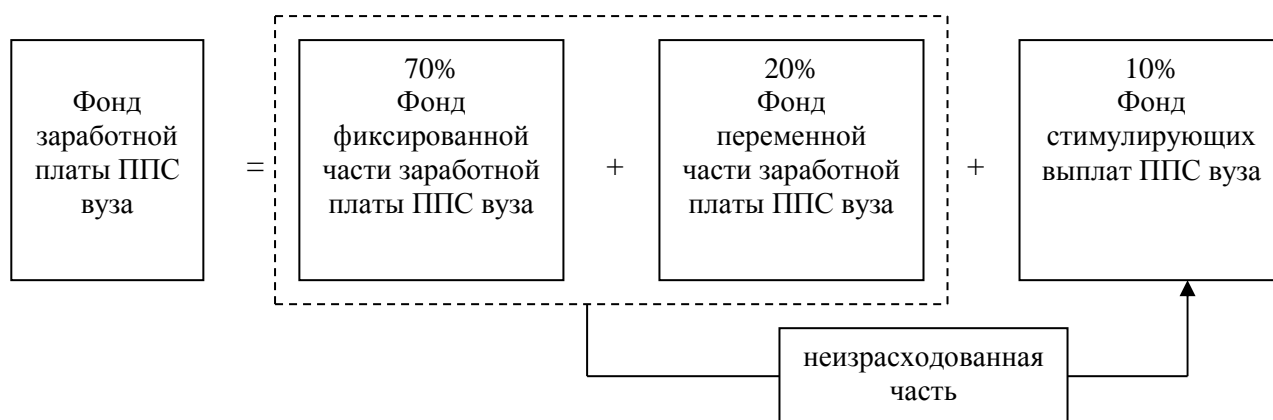


Рис.1. Предлагаемая структура фонда заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов

Выполнение преподавателем нагрузки в рамках «второй половины дня» должно оплачиваться в форме переменной части заработной платы, зависящей от полноты выполнения данного вида нагрузки и соответствия требованиям к структуре её наполнения. Речь идёт о том, что при выполнении нагрузки в рамках «второй половины дня» преподаватель получает 100% переменной части заработной платы, при невыполнении нагрузки в рамках «второй половины дня» преподаватель получает долю переменной части заработной платы, соответствующую доле выполнения нагрузки в рамках «второй половины дня». Объём недополученной переменной части заработной платы в силу невыполнения нагрузки «второй половины дня» должен, как и неизрасходованная часть фонда фиксированной части заработной платы, переходить в фонд стимулирующих выплат. Фонд переменной части в общем фонде заработной платы преподавателей вуза может составлять 20%.

Помимо фиксированной и переменной частей заработной платы, как было упомянуто выше, система материальных стимулов мотивации профессорско-преподавательского состава вузов должна включать стимулирующие выплаты, устанавливаемые каждым вузом самостоятельно. Фонд стимулирующих выплат вуза целесообразно установить в размере примерно 10% от всего фонда заработной платы. Причём, как отмечалось, он может пополняться из фонда переменной части заработной платы вуза в случае невыполнения преподавательским составом нагрузки в рамках «второй половины дня», а также из неизрасходованных средств фонда фиксированной части заработной платы. Конкретный размер стимулирующих выплат должен определяться в конце учебного года, исходя из количества преподавателей, претендующих на них, а также размера фонда стимулирующих выплат вуза.

Именно стимулирующие выплаты в большинстве своём должны иметь привязку к показателям оценки эффективности деятельности тех или иных групп вузов, на которые члены профессорско-преподавательского состава могут повлиять. Необходимо мотивировать преподавателей на достижение таких показателей, по которым проводится ежегодный мониторинг вузов; в первую очередь, на те, по которым у вуза идёт невыполнение. В этом случае можно будет повысить эффективность деятельности вуза в целом. Устанавливать такие показатели необходимо до начала учебного года.

Направления и конкретные показатели деятельности преподавателей, за которые целесообразно осуществлять выплаты стимулирующего характера, должны устанавливаться руководством вуза. По нашему мнению, в отношении всех вузов, кроме спортивных и творческих, таковыми могут выступать:

1) для оценки научно-исследовательской деятельности:

- научные публикации в ведущих рецензируемых научных журналах, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание учёных степеней доктора наук и кандидата наук, или в научных периодических изданиях, текущие номера которых или их переводные версии на иностранном языке включены в хотя бы одну из систем цитирования;
- высокие значения российского индекса научного цитирования (РИНЦ), международных индексов цитирования Web of Science и SCOPUS;
- участие в завершённых опытно-конструкторских или технологических разработках;
- руководство студентами (аспирантами), участвующими в опытно-конструкторских или технологических разработках.

2) для оценки методической работы:

- издание учебной литературы с грифом;
- издание монографий;

3) для оценки руководства научно-исследовательской работой студентов, аспирантов, докторантов, соискателей:

- руководство аспирантом, докторантом, соискателем, защитившим диссертацию на соискание учёной степени «кандидат наук» или «доктор наук»;
- подготовка студентов (аспирантов)-победителей (лауреатов) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.;

4) для оценки повышения квалификации:

- защита диссертации на соискание учёной степени «кандидат наук» или «доктор наук».

5) для оценки международной деятельности:

- научные публикации в международных изданиях;

– участие в разработке основных образовательных программ высшего образования, получивших международную аккредитацию (для преподавателей вузов, в отношении которых установлена категория «федеральный университет» или «национальный исследовательский университет»).

Показатели отдельных направлений деятельности преподавателей спортивных и творческих вузов, за которые необходимо устанавливать стимулирующие выплаты, должны быть установлены с учётом специфики той или иной группы вузов.

В отношении спортивных вузов иным должен быть показатель повышения квалификации профессорско-преподавательского состава (предлагается следующий показатель: «присвоение спортивного звания (Мастер спорта России международного класса (Гроссмейстер России), Мастер спорта России, Кандидат в мастера спорта России) или спортивного разряда (1-й, 2-й, 3-й)», а также стимулирующие выплаты целесообразно в рамках руководства научно-исследовательской работой студентов, аспирантов, докторантов, соискателей устанавливать наряду с показателем «подготовка студентов (аспирантов)-победителей (лауреатов) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.» за подготовку студентов, включённых в списки кандидатов в спортивные сборные команды России.

Для творческих вузов с целью установления стимулирующих выплат для преподавателей в рамках направления «повышение квалификации» может быть использован показатель «присвоение государственного почётного звания, звания лауреата международного или всероссийского конкурсов, лауреата государственной премий».

Остальные направления и показатели деятельности, за которые целесообразно устанавливать стимулирующие выплаты для преподавателей спортивных и творческих вузов, могут быть те же, что и в отношении большинства вузов.

Таким образом, предлагаемые направления и конкретные показатели деятельности профессорско-преподавательского состава для цели установления выплат стимулирующего характера для различных групп вузов позволят мотивировать преподавателей на выполнение именно таких видов деятельности, от которых во многом зависит эффективность работы вузов в целом, что, в конечном счёте, должно повысить эффективность деятельности каждого конкретного вуза.

Список литературы

1 Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы / Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» / URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146497/?frame=1 (дата обращения 09.10.2014 г.).

2 Михалкина Е., Скачкова Л., Гапоненко Н. Нормирование труда в высших учебных заведениях: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава / URL: <http://lmart.sfedu.ru/index.php/issledovanie-i-ekspertiza-rynka-ruda/publikatsii-sotrudnikov/33-ffgfh> (дата обращения 18.09.2014 г.)

3 Письмо Минобразования России от 26 июня 2003 г. N 14-55-784ин/15 «Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования» / Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» / URL: <http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=97410>.

4 Приказ Министерства образования и науки РФ № 2075 от 24 декабря 2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работ за ставку заработной платы) педагогических работников» / Информационно-правовой портал «Гарант» / URL: <http://base.garant.ru/189813/#1000>.

5 Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред от 01.12.2014).

Рецензенты:

Ивашкин М.В., д.э.н., профессор кафедры «Маркетинг и коммерция» ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», г.Хабаровск;

Король А.Н., д.э.н., профессор кафедры «Маркетинг и коммерция» ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», г.Хабаровск.