

3) свободный доступ работников к бланкам «сигнальных листов» и беспрепятственный прием от них «сигнальных листов»;

4) ведение статистики (документирование) происшествий и мероприятий по обеспечению охраны труда.

Заключение

В результате внедрения предлагаемого мероприятия ожидается снижение компенсационных затрат при травматизме персонала, связанных с оплатой больничных и заменой отсутствующих работников. Кроме того, следует ожидать повышения имиджа травмоопасного объекта хозяйственной деятельности в результате снижения количества травм. Каждый работник обязан остановить работу, представляющую собой угрозу здоровью человека, обществу и третьим лицам, немедленно сообщить о ситуации, заполнить и передать уполномоченному лицу «сигнальный лист».

Литература

1. Аварийная ситуация [Электронный ресурс]. URL: <https://pzhproekt.ru/enciklopediya/avarijnaya-situaciya>
2. ГОСТ 12.0.003-2015 Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200136071>
3. Производственная микротравма [Электронный ресурс]. URL: <http://wiki.beltrud.ru/proizvodstvennaya-mikrotravma/>
4. Паршина В.С., Марущак Т.Б. Мотивация к безопасной трудовой деятельности работников железной дороги // Экономика железных дорог. 2017. № 1. С. 41–50.
5. Семь «золотых правил» производства с нулевым травматизмом и с безопасными условиями труда: руководство для работодателей и менеджеров [Электронный ресурс]. URL: https://visionzero.global/sites/default/files/2017-11/5-Vision_zero_Guide-Web.pdf
6. Parshina V., Marushchak T., Kuznetsova E., Davydov A. Motivational Elements of the Human Factor for the Implementation of the «Vision Zero» Concept in Railway Transport // Transportation Research Procedia. Volume 54, 2021, Pp. 191–199. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sciencedirect.com/journal/transportation-research-procedia/vol/54/suppl/C>
7. Zwetsloot G.I.J.M., Kines P., Wybo J.-L., Ruotsala R., Drupsteen L., Bezemer R.A. Zero Accident Vision based strategies in organizations: Innovative perspectives // Safety Science. Volume 91, January 2017, Pp. 260–268. DOI: 10.1016/j.ssci.2016.08.016

К вопросу оплаты труда преподавателей вуза

On the Issue of Remuneration of University Teachers

(DOI: 10.34773/EU.2021.3.39)

**Е. СЕВОСТЬЯНОВА, О. ГУБА,
С. САФОНОВ**

Севостьянова Екатерина Сергеевна, канд. пед. наук, доцент Новороссийского морского государственного университета имени адм. Ф.Ф. Ушакова (НМГУ). E-mail: sevostyanova2000@list.ru

Губа Ольга Петровна, канд. техн. наук, старший преподаватель НМГУ. E-mail: olga.guba.1956@list.ru

Сафонов Сергей Викторович, начальник кафедры ВУЦ НМГУ. E-mail: safonov_mga@mail.ru

В статье исследуется оплата труда профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза, которая вызывает множество дискуссий на различных площадках, раскрывается актуальность изучаемой проблемы. Диагностика проблем оплаты труда ППС, её структура исследуются на основе нормативно-правовых документов, мнений экономистов и педагогов и практического опыта авторов настоящей статьи.

Ключевые слова: старший преподаватель, образовательный процесс, формы оплаты труда профессорско-преподавательского состава, норма соотношения численности ППС и студентов, эффективный контракт, почасовая оплата труда.

The article examines the remuneration of the teaching staff of the university, which causes a lot of discussion on various platforms, reveals the relevance of the problem under study. Diagnostics of problems of remuneration of teaching staff, its structure are investigated on the basis of regulatory documents, opinions of economists and teachers, and the practical experience of the authors of this article.

Key words: The educational process, the forms of remuneration of the teaching staff, the ratio of the number of teaching staff and students, the effective contract, the hourly wage.

Основные положения

1. Раскрытие принципов, форм и систем оплаты труда ППС высшего учебного заведения; мотивации персонала при организации трудового процесса.
2. Анализ динамики оплаты труда ППС за определенный период.
3. Состав и структура педагогической нагрузки преподавателя вуза. Соотношение количества студентов к преподавателю.
4. Эффективный контракт и оплата труда ППС.

Введение

Выбор темы статьи актуален, так как отдельные аспекты оплаты труда можно рассматривать как виды взаимодействия между работодателем и работником. Целью статьи является раскрытие принципов, форм и систем оплаты труда профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения; мотивации персонала при организации трудового процесса. Задача исследования состоит в анализе ретроспективы оплаты труда ППС за определенный период времени. Предметом исследования является оплата труда ППС, её структура.

Методы

При дальнейшем анализе будет рассматриваться оплата труда старшего преподавателя и доцента вуза как наиболее характерная по самым различным причинам и мотивациям. При исследовании применялись методы в области оплаты труда: проверка степени обоснованности применения форм и систем оплаты труда, определение заработной платы ППС, изучение эффективности применяемых систем премирования, в том числе эффективного контракта.

Результаты

Оплата труда ППС университета практически всегда финансировалась из федерального бюджета. В советский период норма рабочего времени доцента колебалась в диапазоне 750–780 часов в год. Оплата труда при этом составляла около 300 руб. в месяц, что было вполне достойно. С 1991 года, когда началось перекраивание не только экономики, но и системы образования, соответственно претерпела самые различные эксперименты и оплата труда. В 1992 году вводится Единая тарифная сетка, состоящая из 18 разрядов [2]. В дальнейшем реформы в образовании приводили только к снижению оплаты труда ППС, а объемы учебной работы, наоборот, возрастали.

Обратимся, прежде всего, к Трудовому кодексу РФ. В соответствии со статьей 333 продолжительность рабочего времени педагогических работников составляет 36 часов в неделю. Учитывая то, что ППС вузов предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, рабочих недель в году получается 40 [3]. Таким образом, рабочее время преподавателя на одну ставку составит 1440 часов (36 часов * 40 недель). В это время включается учебная, воспитательная, творческая, научная, методическая и исследовательская работа [8]. А вот о норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы ни в каком нормативном документе конкретно не говорится. Поэтому вузы самостоятельно на основе приказа №2075 Минобрнауки России от 24.12.2010 г. и приложения 2 к Приказу от 22.12.2014 г. № 1601 распределяют объем рабочего времени преподавательского состава (первая и вторая половины

дня). То есть устанавливаются, сколько из общих 1440 часов приходится на учебную работу (в пределах 900 часов), а сколько – на другие виды педагогической работы [9; 10].

Рассмотрим, как изменялась учебная нагрузка по годам. Если ещё 25 лет назад на аудиторские занятия приходилось 720–750 часов из общих 1440 часов, то в настоящее время на одну ставку доцента приходится уже 900 часов, то есть максимальное количество. На основании Федерального Закона от 25.10.01 г. № 139-ФЗ, а также Постановления Правительства РФ от 6.11.01 г. № 775 [5; 13] должности доцента соответствовал 14-16 разряды Единой тарифной сетки (табл. 1).

Таблица 1

Оплата труда по должностям ППС по состоянию на 01.05.2002 года

Разряд оплаты труда	Основная оплата труда за 1 ставку (руб.)	Доплаты	Нормы нагрузки в год
1 разряд Минимальный уровень оплаты труда (с 1.05.2002)	450		
10 – ассистент (начальный уровень работы)	1100		700, в т. ч. 300 аудиторных
11 – ассистент (преподаватель). При стаже работы 1-2 года и наличии определенного перечня научно-методических разработок	1205		700, в т. ч. 300 аудиторных
12 – ассистент (преподаватель). При стаже работы 2-3 года и наличии определенного перечня научно-методических разработок, повышении квалификации, активной преподавательской деятельности	1300		700, в т. ч. 300 аудиторных
13 – старший преподаватель (при наличии педагогического стажа 3 года)	1405		650, в т. ч. 250 аудиторных
14 – доцент (без защиты, при педагогическом стаже по специальности 20 и более лет)	1510	40 % от ЕТС за должность	600, в т. ч. 200 аудиторных
15 – кандидат наук, доцент (или только кандидат наук)	1630	40 % от ЕТС за должность и 300 руб. за ученое звание	600, в т. ч. 200 аудиторных
16 – кандидат наук, доцент (с педагогическим стажем 20 и более лет) или профессор (без защиты докторской степени)	1755		600, в т. ч. 200 аудиторных

Кроме того, предусматривались доплаты декану факультета 35 % от ЕТС, заведующему кафедрой 20 % от ЕТС, заведующим кабинетами 10 % от ЕТС. Такая система оплаты труда ППС существовала до выхода Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений» [6]. При этой системе были введены компенсационные и стимулирующие выплаты. Ректор получил право устанавливать размеры окладов и ставок с учётом сложности выполняемой работы и квалификации сотрудника. Именно в этот период на должностной оклад стало приходиться до 30 % заработка, а остальные 70 – на стимулирующие надбавки. Оплата труда преподавательского состава вуза складывается из нескольких составляющих: основная базовая ставка + премии + компенсации + надбавки к должностному окладу. Кроме того, допускается почасовая оплата труда в объеме не более 300 часов в год [4]. До июня 2011 года в бюджетных учреждениях действовала Единая 18-разрядная тарифная сетка с дополнительной выплатой надбавки за должность доцента в размере 40 %, за должность профессора – 60 %, за кандидата наук 3000 руб., за доктора наук – 7000 руб. В 2012 году президентом был подписан Указ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [12], ключевым моментом которого было введение такого понятия, как «эффективный контракт» с ППС вузов. Экспериментаторы-реформаторы от образования сломали всю систему

обучения, мотивируя свои действия тем, что высшее образование России не вписывается в международные стандарты, что оно не соответствует потребностям отдельных отраслей экономики и т.д. Задачами обновления высшего образования были названы усиление кадрового состава, изменение технологий обучения, усиление вузовской науки. При этом ставилась задача довести оплату труда ППС до 200 % к уровню средней заработной платы по региону. Кто будет спорить о том, что это хорошее пожелание? Вот тут-то и начались внутривузовские реформы и эксперименты: и статистику надо не нарушить, и науку срочно в университете поднимать на новый уровень, и эффективный контракт внедрять. А что же студенческий контингент? Рассмотрим один из ключевых факторов, от которого так же зависит формирование фонда оплаты труда высшего учебного заведения – это норма соотношения численности ППС и студентов.

Таблица 2

Пример аттестационного листа преподавателя для заключения эффективного контракта с администрацией вуза [11]

Группа	Показатель	Критерий	Балл	Вес, Р	Примечание (подтверждающий документ)
1	2	3	4	5	6
Учебная работа	Успеваемость	менее 60 %	0	50	
		сдано 61 %–100 %	1		
	Качество	менее 50 %	0	30	
		51 %–75 %	0,5		
		более 75 %	1		
	Качество руководства ВКР (средний балл по результатам защит в отчетном учебном году)	3.0–3.5	0	70	
3.6–4.0		0,5			
4.1–5.0		1			
Методическая работа	Разработка учебно-методических комплексов программ высшего или среднего профессионального образования	нет	0	70	
		да	1		
	Обеспеченность учебно-методическими материалами (контентом) учебных дисциплин, реализуемых образовательных программ	нет	0	90	
		да	1		
	Размещение учебно-методических материалов в электронной образовательной среде университета	нет	0	50	
		да	1		
Издание учебников, учебных, учебно-методических или учебно-практических пособий	нет	0	50		
	да	1			
Научная работа	Количество публикаций в рецензируемых изданиях (список ВАК) за текущий год	0	0	80	
		1	0,5		
		более 1	1		
	Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science или Scopus	0	0	50	
		1 или более	1		
	Количество публикаций в РИНЦ	0	0	50	
1 или более		1			

	Индекс Хирша	0	0	50		
		1	0,5			
		более 1	1			
	Участие в международных и национальных конференциях	нет	0	50		
		да	1			
	Участие в НИР курсантов	нет	0	50		
		да	1			
	Участие во внутренних или внешних НИР	нет	0	60		
		да	1			
	Воспитательная работа	Участие в профориентационной работе	нет	0	70	
			да	1		
		Участие в патриотической и воспитательной работе	нет	0	70	
да			1			

Если в Советском Союзе это соотношение было для дневной формы обучения 1:2 (1936–1950 годы), 1:6 (1960–1970 годы), 1:8 (1980–1990 годы), то в настоящее время на одного преподавателя должно приходиться минимум 10 студентов [7]. Как раз этот норматив и учитывается при расчете учебной нагрузки, количество которой непосредственно влияет на оклады ППС. Применение компетентностного подхода к образовательному процессу, когда преподавательские трудовые функции меняются (преподаватель уже не транслятор знаний, а менеджер, консультант, тьютор) приводит к росту удельного веса самостоятельной работы преподавателя и к усилению индивидуальной работы со студентами [1]. Все это должно привести к снижению трудоемкости труда ППС, допустим, с 900 часов до 720 часов. При постоянстве контингента обучающихся количество ставок преподавателей должно увеличиться, что идет вразрез с известными «майскими указами» президента РФ. Что же фактически происходит в университетах? К сожалению, количество студентов, поступающих на первый курс, снижается, как на бюджетные места, так и на коммерческие. Естественно, соблюдая норму соотношения численности ППС и студентов, администрация вуза идет на сокращение ставок. Если несколько лет назад доцент работал на 1 ставку, то сейчас ему предлагают уже 0,5 или 0,2 ставки. А что же с трудовыми договорами, эффективными контрактами? Если до 2013 года доцент избирался по конкурсу на срок от 3 до 5 лет, и ему была гарантирована должность, то в настоящее время на основании спущенных свыше рекомендаций договор заключается на один учебный год, без каких-либо гарантий. До заключения контракта в августе претендент на должность во время своего трудового отпуска судорожно заполняет и подписывает у нескольких проректоров аттестационный лист, который является неотъемлемой частью эффективного контракта (табл. 2).

Таблица 3

Пример расчета заработной платы и премирования профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения, руб.

Показатели	Оплата по окладу	Стимулирующая выплата за научную работу	Стимулирующая выплата за учебную работу	Стимулирующая выплата за методическую работу	Стимулирующая выплата за воспитательную работу	Начислено
Норматив, руб.	22800,00	24 000,00	10 000,00	10 000,00	4 500,00	
Вес, %		45,00	53,00	65,00	50,00	
1,0 ставка	22800,00	10 800,00	5 300,00	6 500,00	2 250,00	47 650,00
0,2 ставки	4 560,00	2 160,00	1 060,00	1 300,00	450,00	9 530,00

Если посмотреть на обязанности преподавателя в соответствии с приведенным списком, то напрашивается вопрос: а возможно ли это сделать в рамках 0,2 ставки доцента или старшего преподавателя? Если на ставку норма – 1440 часов, то 0,2 ставки – 288 часов, из них 180 часов на учебную работу, а 108 часов на все вышеназванные мероприятия (методическая, научная, воспитательная работа). Приведем пример расчета оплаты труда старшего преподавателя (табл. 3).

Обсуждение

На первый взгляд достойное вознаграждение за труд преподавателя вуза, если он имеет одну ставку. Но, к сожалению, таких сотрудников на кафедрах не более одного-двух, остальные получают от 0,2 до 0,4 ставки. Однако сокращенная ставка не освобождает преподавателя от написания статей в научные журналы, желательны из списка ВАК или Scopus, стоимость статьи в которых составляет от пяти до пятнадцати тысяч рублей. При этом не установлена значимая корреляция между уровнем оплаты труда и качеством публикаций. Преподаватель обязан вести научную работу со студентами в рамках их научной деятельности, посещать школы для профессиональной ориентации школьников, ежемесячно проводить беседы в рамках патриотическо-воспитательной работы. По каждому виду проделанной работы необходимо составлять отчеты, чтобы в последующем доказывать профпригодность при заключении эффективного контракта. Напрашивается вопрос: а может такая работа приносить удовлетворение при оплате труда (за вычетом налога на доходы физических лиц) в размере 8 300 рублей? Отдельный вопрос о научной составляющей педагогической нагрузки. Авторы высказывают свою сугубо субъективную точку зрения: наукой должны заниматься творческие и талантливые ученые, которые фактически способны сделать научные прорывы в той или иной области. Невозможно всех преподавателей указанием «сверху» заставить заниматься научным трудом. Какие открытия может сделать педагог в области математики или иностранного языка в учебном заведении пусть даже областного масштаба? Приведем пример: приказом по вузу устанавливаются минимальные пороговые значения наукоемких показателей по результатам научно-публикационной активности научно-педагогических работников (НПР) в расчете на единицу НПР: число публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus и Web of Science, не менее чем по 1 в год, число публикаций, индексируемых в РИНЦ, не менее 2 в год, количество цитирований публикаций в РИНЦ – не менее 4 в год. Администрация вуза в середине учебного года составляет дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому обязывает ППС направлять статьи в систему Web of Science. Стоит упомянуть о повышении квалификации ППС. Каждые три года преподаватель должен повысить свою квалификацию по трем направлениям: педагогика, информационные технологии и читаемый предмет. От этого тоже зависит заключение трудового договора и, естественно, оплата труда.

Реформа образования, желание следовать за зарубежными стандартами не всегда приводит к положительным результатам. Бесконечные поиски разноплановых подходов к обучению, к оплате труда приводят к тому, что в высшей школе большая текучесть кадров. Привлечение производственников к учебному процессу это очень хорошо, они помогают студентам приобретать практические навыки. Однако производственники не способны заниматься методической работой на кафедре, а при аккредитации вуза требуется соблюдать строгий регламент – и опять ППС, работающий на полставки, за свою невысокую оплату труда вынужден еще и вести методическую работу за преподавателя-производственника.

Заключение

На основании вышеизложенного делаем вывод: возникла объективная необходимость в разработке отраслевых нормативов и методик исследования и применения научно обоснованных норм затрат труда профессорско-преподавательского состава – и, соответственно, оплаты труда. Требуется пересмотр соотношения количества преподавателей и студентов в сторону сокращения последних на одного преподавателя. Научная публикационная деятельность должна быть приведена в соответствие с научными и материальными возможностями ППС. Большая

часть оплаты труда в трудовом договоре должна приходиться на должностной оклад (примерно 70 %), остальные 30 % – на поощрительные выплаты. У ректората вуза на основании нормативных документов Минобрнауки должно быть четкое понимание о качестве обучения студентов, о численности кадрового состава ППС и их профессиональной пригодности, о достойной оплате труда.

Литература

1. Кузьминов Я.И., Попова С.А., Якобсон Л.И. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад. Национальный исследовательский университет. «Высшая школа экономики». М: Издательский дом Высшей школы экономики, 2017.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1040/
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (ред. от 16.07.2009 г.).
4. Постановление Минтруда от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12132043/>
5. Постановление Правительства РФ от 6 ноября 2001 г. № 775 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12124730/>
6. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/193695/>
7. Постановление Правительства РФ от 17.06.1998 г. № 600 «Об утверждении Программы экономии государственных средств» (Приложение 5) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/178931/>
8. Приказ Минобрнауки России от 20.06.2016 г. № 755 «О внесении изменения в Приложение № 1 к Приказу от 22.12.2014 г. № 1601...» [Электронный ресурс]. URL: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Minobrnauki-Rossii-ot-29.06.2016-N-755/>
9. Приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» [Электронный ресурс]. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?documentId=172994&moduleId=1>
10. Приложение № 1 и 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/
11. Севостьянова Е.С., Штепа А.А., Губа О.П. Экономические аспекты дистанционного образования: плюсы и минусы // Тенденции развития науки и образования». 2021. № 71. С. 146–150.
12. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70170950/>
13. Федеральный закон от 25 октября 2001 г. № 139-ФЗ «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: https://base.garant.ru/183867/?_utl_t=vk