

СТИМУЛИРУЮЩИЕ МЕХАНИЗМЫ АКТИВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО ПЕРСОНАЛА ВУЗА

А.А. Клименко

Ключевые слова: тарифная система, оплата труда, стимулирующие механизмы, показатели качества труда.

Важную роль в организации инновационного учебного и воспитательного процесса, в подготовке кадров к работе в условиях инновационного развития призван сыграть высокий научно-технический потенциал высшей школы. Инновационное образование может дать только то высшее учебное заведение, преподаватели и сотрудники которого сами активно занимаются инновационной деятельностью. Инновационная образовательная деятельность преподавателей вуза в разы повышает интенсивность труда профессорско-преподавательского персонала, которая должна быть учтена в принципах его оплаты [1, с.40]. Среди основных качеств, которыми должен обладать преподаватель помимо профессиональной компетенции, отметим следующие:

а) он должен иметь корпоративное мышление, способность предвидеть, занимать активную жизненную позицию, быть инициативным, обладать высокими духовными и нравственными качествами, уметь принимать нестандартные решения;

б) быть способным к инновационному процессу обучения и воспитания студентов, иметь способности выявлять талантливых студентов и целенаправленно развивать у них инновационное мышление;

в) являться лидером и личностью, систематически повышать свой профессиональный уровень и квалификацию.

Создание системы экономической мотивации преподавателей к профессиональному росту предусматривает совершенствование существующей оплаты труда профессорско-преподавательского состава за счет реформирования существующей системы оплаты труда

и создания стимулирующих механизмов к инновационной деятельности. Кроме того, это позволит решить проблему «утечки мозгов» при вхождении белорусских вузов в международную систему научно-образовательных связей.

Действующим законодательством должностной оклад профессорско-преподавательского состава в государственном вузе определяется на основании тарифной ставки I разряда и тарифного коэффициента работника в соответствии с единой тарифной сеткой (ЕТС) с учетом доплат и надбавок. Так, профессорско-преподавательский состав тарифицируется с 16-го по 23-й тарифный разряд по существующей 27-разрядной тарифной сетке, которая является инструментом государственного регулирования оплаты труда в различных отраслях. Ректоры вузов тарифицируются 25-м – 27-м разрядами, проректоры – 19-м – 25-м разрядами, заведующие кафедрами – 23-м, профессора – 22-м, доценты – 20-м, преподаватели – 16-м – 19-м тарифными разрядами 27-разрядной ЕТС [2].

Недостаток ЕТС состоит в том, что ее невозможно эффективно применять по единым принципам в разных отраслях; затруднены совершенствование и систематизация надтарифных выплат. С помощью ЕТС объединены в одну систему количественной оценки совершенно разные по качеству, содержанию, сфере деятельности, сложности и социальной значимости виды труда. Следует отметить, что существующая система оплаты труда не позволяет учитывать специфику каждой отрасли, в том числе и высшего образования. Для вузовского сектора, где у преподавателей, научных сотрудников много видов работ,

необходимо создание новой, наиболее адекватной системы оплаты труда. Существенным недостатком ЕТС является и небольшая разница в оплате по разрядам. Если с 1-го по 4-й разряд межразрядная разница составляет 16 процентов, с 4-го по 6-й разряд – 10 процентов, то с 6-го по 27-й – 7 процентов. Учитывая то, что тарификация ППС осуществляется с 16 по 23 разряды, для этой группы работников межразрядная разница является самой низкой и составляет только 7 процентов. Кроме того, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 13.09.2010 г. № 124 установлен диапазон корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников бюджетной сферы, тарифицируемых 1-м – 27-м разрядами, в размерах 2,862–0,978. С одной стороны, корректирующие коэффициенты способствуют повышению заработной платы низкооплачиваемых категорий работников до уровня не ниже бюджета прожиточного минимума, а с другой стороны, снижают дифференциацию оплаты труда работников бюджетной сферы. Следует отметить, что необоснованно низкая дифференциация в оплате труда и прогрессивно убывающие межразрядные разницы не стимулируют работников образования к повышению квалификации. Нельзя отрицать и положительную роль ЕТС в установлении единства в организации заработной платы работников на основе принципа равной оплаты за равносложный труд. В начале девяностых годов ЕТС, несомненно, являлась позитивным фактором упорядочения оплаты труда, но, как всякая конструкция, она со временем морально устарела и нуждается в модернизации.

По нашему мнению, необходима реформа структуры персонала и условий труда, которая позволит дифференцировать работников по профессиональным уровням и создаст условия для большей заинтересованности у работников для перехода в более высокую профессиональную категорию. Такая реформа связана с отказом от межотраслевой тарифной системы и внедрением системы оплаты, учитывающей отраслевые особенности труда в сфере науки и образования.

Тарифная система уже проявила свои положительные качества в период гиперинфляции, когда нужно было обеспечить необходимое единство условий по дифференциации оплаты труда в соответствии со сложностью и компенсировать рост потребительских цен. Тарифная система определяла уровень

государственных социальных гарантий в оплате труда путем привязки ставки первого разряда к минимальному потребительскому бюджету и бюджету прожиточного уровня. Низкий размер тарифной ставки 1-го разряда приводил к тому, что большинство тарифных ставок оказывалось ниже минимального прожиточного уровня трудоспособного населения, что свидетельствовало о низком уровне социальных гарантий в оплате труда. После введения в действие жесткой нормы о том, что тарифная ставка 1-го разряда Единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда, таких случаев уже не было. Дифференциация оплаты труда работников в зависимости от уровня образования и стажа работы по специальности в действующей сетке по-прежнему руководствуется уровнем окладов (ставок), из-за чего происходит «смещение» диапазона тарификации работников в сторону высших разрядов, предусмотренных для той или иной должности. При небольших размерах ставок (окладов) низших разрядов это позволяет доступными методами обеспечить работникам более или менее приемлемые размеры оплаты. При этом премии и стимулирующие выплаты чаще используются с целью привлечения работника в учреждение и воспринимаются им как постоянные дополнения к окладу, что существенно ограничивает стимулирующую роль заработной платы как основной составляющей управления персоналом. На долю надтарифных выплат приходится от 50% до 80% заработка. Следует также отметить, что в рыночной экономике тарифная сетка не может выполнять функцию гибкого и избирательного регулирования заработной платы отдельным ценным специалистам. Согласно конституции за равный труд – равную оплату, но если это специалист единственный в районе (области) и его необходимо закрепить каким-либо образом? Увеличение заработной платы отдельным работникам в условиях существующей тарифной системы ведет к автоматическому повышению ее и для других работников. В этой связи следует отметить, что отсутствует свобода руководителя в осуществлении кадровой политики, которая заключается в невозможности привлечения особенно ценных специалистов и их материальном стимулировании, что не позволяет решить проблему индивидуализации заработной платы. Кроме того, в учреждениях образования, финансируемых из бюджета, тарифы напрямую зависят от минимального размера оплаты труда.

Хотя тарифной сеткой зарплата сотрудника вуза не ограничивается, существуют и различные доплаты, надбавки, которые в большей степени и осуществляют учет отраслевых особенностей, отсутствующий в ЕТС. Если применительно к доплатам и надбавкам компенсационного характера в рамках различных отраслей необходима унификация, то для поощрительных или стимулирующих выплат в рамках образовательной отрасли требуется индивидуальный подход. Среди таких специфических доплат – надбавки за ученые степени, а также за должности доцента и профессора. Надбавки за ученые степени назначаются за прошлые заслуги и, по существу, не являются компенсационными, не имеют стимулирующего характера. Отнесение указанных выплат к доплатам носит формальный характер, по содержанию они относятся к надбавкам как выплаты за более высокую профессиональную подготовку сотрудников профессорско-преподавательского состава. Что касается надбавок за занимаемые должности доцента и профессора, следует отметить следующее. Если сотрудник занимает какую-либо должность, то это отражается в базовом окладе автоматически, то есть не нужно доплачивать за должность, если сотрудник ее уже занимает. Следовательно, надбавки за должности доцента и профессора должны закладываться внутрь базового оклада. Также это касается надбавки и за заведывание.

В настоящее время к стимулирующим относятся и выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет. Впрочем, существование данных надбавок более оправдано в вузе, чем в школе, где в большей степени стоит проблема омоложения кадров. С другой стороны, преподаватель может иметь солидный стаж, но работать плохо, не осваивая инновации и не применяя их в учебном процессе. Фактически, данные надбавки не носят стимулирующего характера, а потому, как и за заведывание (кафедрой), должны учитываться при формировании базового оклада.

Следует отметить и отсутствие действенных стимулирующих механизмов к инновационной деятельности, которое является препятствием для качественного и результативного труда преподавателя. Профессору выгоднее прочитать одну и ту же написанную 10 лет назад лекцию в нескольких вузах, чем потратить время на проведение исследования.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что несовершенство тарифного

регулирования образовательной сферы проявляется в следующем: отсутствии избираемого регулирования заработной платы; низком уровне социальных гарантий; отсутствии учета отраслевой специфики; неэффективности системы стимулирования инновационной деятельности.

Изучение зарубежного опыта позволяет отметить, что привязка к тарифным коэффициентам, особенно в академической среде, является неэффективной и не используется в странах с рыночной экономикой.

По нашему мнению, необходимы новые подходы к организации оплаты труда в сфере науки и образования в условиях рыночной экономики. Данная потребность обусловлена инновационными процессами в образовании, когда создаются сложные инновационные курсы на базе компьютерных и телекоммуникационных технологий, а учебный процесс осуществляется в условиях многомодульности учебных курсов и многообразии методов и приемов обучения. Возникает потребность в определении реального вклада отдельных категорий специалистов при создании инновационных учебных курсов, когда оплата труда преподавателя не зависит от учебной нагрузки (количества часов, которые он тратит на чтение лекций, проведение семинаров, прием экзаменов, зачетов, на консультации). В инновационном обучении, в отличие от традиционного, нагрузка преподавателя в большей степени зависит от затрат труда на разработку учебного модуля, образовательные цели которого достигаются путем представления материала на основе информационных технологий с использованием аудио-, видео-, теле- и электронных лекций, набора педагогических методов и приемов. Чаще всего разработкой учебных курсов на базе компьютерных и телекоммуникационных технологий занимаются не отдельные преподаватели, а коллективы или «команды» преподавателей, организаторов различных специальностей, специалистов по технологиям. Возникает необходимость в определении оплаты труда каждого специалиста в соответствии с его вкладом и доли участия в разработке или модификацию инновационного модуля по дисциплине. Переход к отраслевому построению систем оплаты позволил бы более гибко учесть особенности труда в сфере образования и отразить их в оплате труда каждого специалиста.

Заработная плата по отраслевой системе может формироваться из трех компонентов:

должностных окладов руководителей, специа-листов и служащих, высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и от-ветственных работах; тарифных ставок рабочих;

компенсационных выплат (доплат и над-бавок за отклонение от нормальных условий труда, в том числе за работу во вредных, тя-желых и опасных условиях труда, за специфи-ку работы в учреждениях определенного типа, за работу в ночное время, и другие доплаты); стимулирующих выплат (премии за высо-кие результаты и качество работы).

Основным принципом построения отрас-левой системы оплаты труда работников об-разования (профессорско-преподавательского

состава и руководителей вузов) должна стать дифференциация ставок заработной платы (окладов) для ППС в зависимости от уровня образования работника и занимае-мой должности.

Работники, выполняющие сходные обязан-ности и несущие равную ответственность, должны быть объединены в одну квалифика-ционную группу. Для определения состава квалификационной группы и оклада работни-ка данной квалификационной группы следу-ет взять за основу пропорции, заданные та-рифной системой, а также квалификационные требования к работникам образования. Для вуза это могут быть следующие квалификаци-онные группы, представленные в табл. 1.

Таблица 1 – Квалификационные группы профессорско-преподавательского состава вуза

Квалификационные группы работников		Разряд по ЕТС	Коэффициент по ЕТС
I	ассистент, преподаватель	16–18	3,72–4,26
II	старший преподаватель	19	4,56
III	доцент	20	4,88
IV	профессор	22	5,59
V	заведующий кафедрой	23	5,98
VI	декан	23	5,98
VII	проректор, ректор	25–27	6,85–7,84

Для каждой квалификационной группы ус-танавливается базовый (минимальный) оклад. В нем должны быть учтены различные виды работ, входящих в круг должностных обязан-ностей сотрудников. Оклад устанавливается руководителем учреждения дифференциро-ванно, исходя из профессионально-квалифи-кационной группы. Умножением базового оклада на повышающий коэффициент получа-ем оклад сотрудника данной квалификацион-ной группы. Повышающий коэффициент ус-танавливается в зависимости от дифференци-ации должностей внутри квалификационной группы, стажа работы, наличия почетного зв-ания, типа учреждения образования. Сумма ба-зового оклада и повышающих коэффициентов образует гарантируемый оклад, который будет дополняться компенсационными и стимули-рующими выплатами.

Тарифная часть оплаты труда будет фор-мироваться на основе окладов с учетом по-вышений и компенсационных выплат за ус-ловия труда, отклоняющихся от нормальных. При таком формировании окладов возможно точечное увеличение оклада тем категориям сотрудников, которые этого заслуживают. При приеме высококвалифицированных специали-стов для руководителя нужно предусмотреть право заключения с работником трудового

договора, предусматривающего особые ус-ловия оплаты труда.

Необходимо также внедрить новации, на-правленные на стимулиро-вание качества тру-да и результативность работы, ведь отрасле-вая система оплаты труда – это и специфич-ные отраслевые выплаты, в основу которых должны быть положены показатели качества деятельности преподавателя (структурных подразделений вуза) и которые могут быть представлены в экономических измерителях.

Распределение стимулирующей части фон-да оплаты труда должно производится на ос-нове объективных показателей эффективно-сти деятельности преподавателей. При этом стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом особенностей своего учреждения.

Оценку индивидуальной результативно-сти научной и педагогической деятельности ППС (для 1–4 квалификационной группы) можно производить на основе показателей по следующим критериям (табл. 2).

Кроме показателей, увеличивающих оклад, могут быть и показатели, снижающие резуль-тат. Представленный перечень не является окон-чательным и при необходимости может быть подвергнут корректировке. Придание оцени-ваемым показателям «веса» и окончательное формирование перечня самих показателей,

которые будут работать в вузе, – прерогатива образовательного учреждения. При этом должен сохраняться принцип: все доплаты, которые не связаны с качеством, должны быть заложены в базовую часть оплаты труда.

Веса оцениваемых параметров для каждой квалификационной группы могут иметь различное значение важности в оценке, т.е. оценка деятельности руководителей (5–7

квалификационная группа), например, будет отличаться от других квалификационных групп набором и весом оцениваемых параметров. Для кафедр различного профиля (естественно-научного, социально-гуманитарного, инженерного, экономического), соотношение приоритетности в оценке научной или учебно-методической компоненты также может быть неодинаковым.

Таблица 2 – Перечень критериев для оценки профессиональной деятельности ППС

Оцениваемые критерии	Показатели результативности
1. Повышающие показатели	
1.1 научная деятельность	
Выполнение хоздоговорных и госбюджетных научных работ	сметная стоимость
Участие в НИР	объем в страницах
Подготовка научных монографий	коллективная или индивидуальная
Руководство НИРС	участие или занятие призового места
Выступление с докладами на научно-практических конференциях	количество выступлений за период
Публикации научных статей	статьи в зарубежных изданиях, изданиях ВАК, прочих изданиях
Подготовка и проведение научно-практических конференций (включая студенческие)	участник или организатор конференции
Руководство аспирантами, докторантами, соискателями	защита диссертации в срок
Работа в диссертационном совете	количество заседаний
Разработка объектов интеллектуальной собственности	получение патента, продажа образца
1.2 учебно-методическая деятельность	
Подготовка учебно-методических пособий	наличие грифа Минобразования, прочие издания
Повышение квалификации	участие в курсах повышения квалификации
Использование инновационных методик в учебном процессе	количество занятий с использованием аудио-, видео-, теле- и электронных лекций, набора педагогических методов и приемов
Подготовка студентов к участию в олимпиадах	количество студентов, подготовленных к олимпиаде
Проведение предметных студенческих олимпиад	количество мероприятий за период
2. Понижающие показатели	
Нарушение трудовой дисциплины (опоздание или досрочное прекращение занятий)	
Наличие официальных жалоб студентов на преподавателя	

Необходимо предусмотреть размер стимулирующей части в заработной плате сотрудников. Базовая часть в структуре заработной платы должна составлять до 70–80%, стимулирующая – 20–30%. Увеличение удельного веса окладов служащих в их заработной плате позволит упростить контроль государства за ростом заработной платы; создаст действенный механизм, который будет препятствовать возникновению диспропорций между темпами роста заработной платы и производительности труда.

Необходимо сохранить юридические гарантии, обеспечивающие минимальный размер оплаты труда и оплаты в повышенных размерах в тех случаях, когда он протекает в особых условиях. Что касается структуры

заработной платы, то ее целесообразно изменить, усилив удельный вес основной тарифной части, поскольку результаты труда работников непромышленных отраслей в меньшей степени, чем производственных, поддаются прямому учету и, следовательно, главными факторами дифференциации оплаты выступают сложность труда (квалификация) и отклонение условий труда от нормальных.

В новой системе оплаты труда можно сохранить ограничения для должностного оклада руководителя, который устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Руководителю учебного заведения необходимо предоставить больше полномочий в вопросах распределения фонда оплаты труда и найма необходимых учреждению специалистов, а также поощрения работников, добросовестно относящихся к своему труду, имеющих высокий уровень знаний и способность эффективно передавать эти знания студентам. Необходимо учесть несколько показателей – и качество преподавания, и уровень научной работы, и академическую активность, и много другое.

Исследуя зарубежный опыт стимулирования преподавательского труда, следует отметить, что одним из важнейших факторов карьерного роста и финансового благополучия преподавателя является его рейтинг среди студентов, когда каждый из них выставляет преподавателю тот или иной балл. Таким образом, отдельные частные мнения студентов складываются в скорее объективный показатель. Подобный опрос позволяет разобраться, чего стоит тот или иной преподаватель как специалист в своей сфере. Ведь умение удачно пошутить во время лекции или семинара, способность выйти молодому преподавателю вместе со студентами на спортивную площадку являются важными элементами преподавательского мастерства. Данный опыт внешней оценки качества труда преподавателя студентами может быть использован и в белорусских вузах.

Таким образом, предлагаемая реформа имеет в виду переход от организации оплаты труда на основе Единой тарифной сетки

для работников сферы образования к отраслевой системе в данном вопросе.

Указанная система позволит решить следующие задачи:

1. Обеспечить более полный учет отраслевых особенностей труда работников образовательной отрасли, поскольку при формировании отраслевой тарифной системы предполагается основываться на более детальной дифференциации оплаты труда в зависимости от уровня образования, стажа работы по специальности, квалификации работника, характера и сложности выполняемых работ.

2. Реализовать политику более гибкого подхода в области оплаты труда. В частности, появится возможность установить очередность повышения оплаты труда работникам в зависимости от значимости отрасли, а внутри – даже по отдельным профессиям (должностям) в зависимости от их социальной значимости и финансово-экономических возможностей государства и отрасли.

3. Упорядочить надтарифные выплаты и создать возможность перевода отраслевых особенностей в тарифные системы.

4. Создать действенные стимулирующие механизмы к инновационной деятельности преподавателя.

Основное достоинство отраслевой системы оплаты труда в том, что каждый работник будет получать гарантированную часть зарплаты и компенсационных выплат, а также стимулирующую часть, которая зависит от качества труда и достигнутых результатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Инновационное высшее образование: теория и практика развития: моногр. / к-в авт.; под общ. и науч. ред. Н.В. Суши. – Минск: Изд-во МИУ, 2009. – 168 с.
2. Квалификационный справочник должностей служащих, занятых в образовании / М-во труда РБ. – Минск: Изд-во НИИ труда, 2001. – 127 с.

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены достоинства и недостатки межотраслевой тарифной системы оплаты труда в организации заработной платы преподавателей вуза. Предложен новый подход к организации заработной платы профессорско-преподавательского состава вуза – отраслевое построение системы оплаты труда. Разработаны рекомендации по стимулированию инновационной деятельности преподавателей вуза.

SUMMARY

The advantages and defects of inter-branch tariff wage system in higher school are considered. The new approach to the organization of salaries of faculty is offered - cross-sectoral development of wage system. Recommendations to stimulate innovative activity of faculty are formulated.

* Статья поступила в редакцию 27 октября 2010 г.