

ПРАКТИКА МОДЕРНИЗАЦИИ

М.А. БОРОВСКАЯ, профессор,
ректор
М.А. МАСЫЧ, доцент
М.Р. БЕЧВАЯ, ассистент
Южный федеральный университет

Анализ систем оплаты труда преподавателей вузов

Задача стимулирования труда профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза с полным правом относится к проблемам реализации функций социально-трудовых отношений. Проведенный авторами анализ показал, что человек труда сегодня практически выпал из поля не только трудовой, но и социальной политики государства, в том числе работник системы образования [1]. Для создания необходимых для высокоэффективного и производительного труда условий требуется принципиально новая система социального, экономического и правового взаимодействия между государством, работодателями и работниками [2]. Преподаватель является основным звеном высшей школы, и от его педагогической компетентности, квалификации, общей культуры зависит уровень подготовки специалистов. Поэтому одним из важнейших аспектов управления социально-трудовыми отношениями в вузе является совершенствование системы мотивации и стимулирования научно-педагогического персонала [3].

Сегодняшняя ситуация в высших учебных заведениях характеризуется двумя основными негативными моментами. Во-первых, многие молодые специалисты не же-

лают работать в качестве преподавателей высшей школы по причине низкой оплаты труда, дополнительных финансовых затрат на получение послевузовского образования, что приводит к «старению» ППС вузов [4]. В *табл. 1* можно увидеть, что основная масса профессорско-преподавательского состава находится в возрастной группе от 50 до 59 лет [5].

Во-вторых, квалифицированные преподаватели из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда, ухудшения условий жизни уходят из образования в другие отрасли экономики. Многие из них экономят силы на основной работе, для того чтобы работать по совместительству в других образовательных учреждениях. Низкий уровень оплаты труда, недостаточная оценка уровня профессионального образования привели к снижению престижа труда преподавателей, заведующих кафедрами, деканов вуза.

Таким образом, система оплаты труда ППС на основе применения Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников организаций бюджетной сферы обнаружила существенные недостатки, связанные в первую очередь с невозможностью сопоставления труда преподавателей по сте-

Таблица 1

Распределение численности профессорско-преподавательского персонала государственных и муниципальных высших учебных заведений по возрастным группам (тыс. чел.)

Учебный год	Численность персонала (штатного)	В том числе в возрасте, лет					
		до 30	30–39	40–49	50–59	60–65	более 65
2004/05	313,6	50,9	57,0	67,2	72,1	33,1	33,3
2006/07	334,0	53,0	65,6	66,4	76,0	31,3	41,8
2008/09	341,1	49,3	72,8	63,3	74,1	34,6	47,0

пени сложности. Разряды оплаты труда работников устанавливались приказом руководителя исходя из тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников организаций образования Российской Федерации, утвержденных постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 г. «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников организаций образования Российской Федерации», в зависимости от уровня образования, стажа работы и квалификационной категории. Оплата труда на основе ЕТС, по существу, создавала условия для уравнивания в оплате простого и сложного труда, сдерживала рост заработной платы, не способствовала притоку молодых высококвалифицированных кадров в систему высшего профессионального образования.

Новая система оплаты труда работников высших учебных заведений, введенная с 1 декабря 2008 г. в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 [6], предусматривает значительное увеличение зависимости заработной платы от уровня образования, квалификации работника, качества и результатов его труда. Целью данной системы оплаты труда выступает усиление стимулирующего влияния оплаты труда на рост качества, объема и количества выполняемых сотрудником работ, повышение уровня оплаты труда работников бюджетных учреждений. Ее основными принципами являются:

- повышение эффективности труда

работников за счет дополнительной оплаты за количество и качество выполняемой работы;

- предоставление вузам права формировать единый фонд оплаты труда из всех источников финансирования;

- стимулирующие выплаты должны составлять не менее 30% от величины бюджетного фонда оплаты труда;

- увязка должностного оклада ректора со среднемесячной заработной платой основного персонала за прошедший год (должностной оклад ректора не может превышать среднемесячную заработную плату основного персонала за прошедший год более чем в 5 раз);

- передача ректору вуза права вводить стимулирующие выплаты для поощрения эффективно и качественно работающих сотрудников;

- предоставление Минобрнауки России права премировать из централизуемых источников 5% от бюджетного фонда оплаты труда руководителей и коллективы подведомственных вузов с учетом показателей эффективности работы вузов, устанавливаемых Минобрнауки России.

В настоящее время заработная плата работников вузов в соответствии с новой системой оплаты труда складывается из трех составляющих: должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера. В результате введения этой системы за период с декабря 2008 г. по настоящее время зарплата преподавателей вузов выросла в 1,7 раза – с 19,1 тыс. руб. до 31,7 тыс. руб. (табл. 2).

Таблица 2

Динамика изменения среднемесячной заработной платы ППС учреждений высшего профессионального образования

Год	Среднемесячная заработная плата ППС (тыс. руб.)		
	Всего	В том числе	
		За счет бюджетных средств	За счет других источников
2008	19,1	10,1	9,0
2009	20,4	13,6	6,8
2010	26,6	13,9	12,7
2011	31,7	17,7	14,0

Повышение состоялось как за счет бюджетных средств, так и за счет других источников (поступления от приносящей доход деятельности, экономия средств по другим статьям затрат).

Система материального стимулирования применяется для усиления связи оплаты труда сотрудника с его личным вкладом в решение приоритетных задач вуза в целом и его структурных подразделений, для формирования у работников стимулов к проявлению творческой инициативы и совершенствованию качества своего труда. В табл. 3 показано, как произошло увеличение заработной платы профессорско-преподавательского состава по федеральным округам в период за 2010–2011 гг. Из таблицы видно, что динамика роста среднемесячной заработной платы ППС различна в различных округах: от 6,7% в Дальневосточном федеральном округе до 43,8% в Северо-Кавказском федеральном округе.

Таким образом, новая система оплаты труда привела к увеличению оплаты труда преподавателей вузов, однако это увеличение было незначительным, при этом по итогам 2011 г. в 149 вузах среднемесячная заработная плата преподавателей осталась меньше средней зарплаты по экономике региона, причем в 41 вузе зарплата преподавателей не превышает 70% от средне-

региональной (рис. 1).

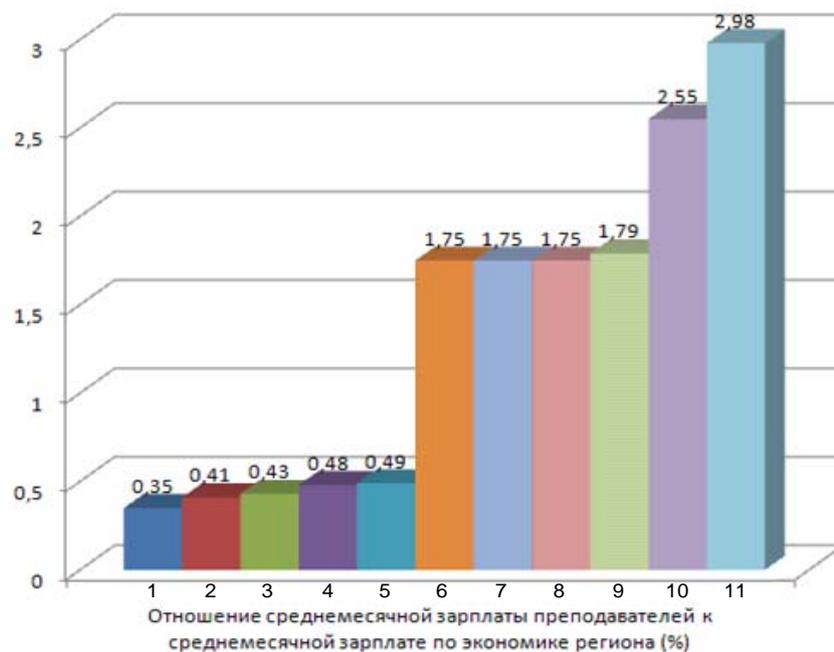
В связи с этим в настоящее время принят ряд нормативно-правовых актов, актуализирующих необходимость совершенствования системы образования и научных исследований в контексте инновационного развития экономики страны. Так, в Указе Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указе Президента РФ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», Государственной программе РФ «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 гг., Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы заявлены в том числе следующие критерии:

- повышение к 2018 г. средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе;
- увеличение к 2020 г. числа высококвалифицированных работников, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников;
- разработка к 2015 г. не менее 800 профессиональных стандартов;

Таблица 3

Динамика изменения заработной платы ППС вузов, начисленной из всех источников финансирования (декабрь 2010 г. по декабрь 2011 г.) [7]

Федеральный округ	Среднемесячная заработная плата ППС вузов (тыс. руб.)		Прирост, %
	Дек. 2010 г.	Дек. 2011 г.	
ДФО	39,9	42,6	106,7
ПФО	33,10	36,4	110,0
СЗФО	36,2	43,6	120,4
СКФО	20,2	29,0	143,8
СФО	35,2	42,5	120,9
УФО	30,0	35,4	118,0
ЦФО	34,3	38,7	112,8
ЮФО	24,1	28,6	118,5
По всем федеральным округам	33,1	38,3	115,6



- 1 ■ Московский государственный вечерний металлургический институт
- 2 ■ Российский заочный институт текстильной и легкой промышленности
- 3 ■ Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе
- 4 ■ МАТИ – Российский государственный технологический университет им. К.Э. Циолковского
- 5 ■ Московский государственный открытый университет
- 6 ■ Дагестанский государственный технический университет
- 7 ■ Пермский государственный технический университет
- 8 ■ Санкт-Петербургский государственный университет информационных технологий, механики и оптики
- 9 ■ Владимирский государственный университет
- 10 ■ Высшая школа народных искусств
- 11 ■ Самарский государственный технический университет

Рис. 1. Вузы с наихудшими и наилучшими показателями отношения среднемесячной зарплаты преподавателей к среднемесячной зарплате по экономике региона в 2011 г. [7]

- вхождение к 2020 г. не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов;
- увеличение к 2015 г. внутренних за-

трат на исследования и разработки до 1,77% ВВП с увеличением доли образовательных учреждений ВПО в таких затратах до 11,4%;

- увеличение к 2015 г. доли публика-

ций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных WEB OF SCIENCE до 2,44%.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании» образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования преподавателей и сотрудников. Высшее учебное заведение, имеющее статус федерального бюджетного учреждения, самостоятельно формирует единый фонд оплаты труда работников за счет средств бюджета, направляемых на его содержание, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Оплата труда представляет собой систему оценки трудового вклада, учитывающую количество и качество труда, необходимые затраты на воспроизводство рабочей силы. Основу всей системы оплаты труда составляет закрепленный ст. 132 ТК РФ [8] принцип оплаты по труду, в соответствии с которым заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и при этом максимальным размером не ограничивается. Фонд оплаты труда представляет собой сумму вознаграждений, предоставленных работникам университета в соответствии с качеством и количеством их труда, а также компенсационных выплат, связанных с условиями труда. В состав фонда заработной платы входят начисленные организацией суммы заработной платы в натуральной и денежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсации, обусловленные регионом работы и условиями труда, стимулирующие выплаты, премии, а также выплаты, носящие единовременный и регулярный характер.

В сфере образования преобладают две системы оплаты труда: установление долж-

ностных окладов (ставок) и почасовая оплата труда. В соответствии с п. 7 упомянутого выше Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 г. приказом Федерального агентства по образованию от 17.11.2008 г. № 1600 [9] утверждены примерные положения об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, в том числе по виду экономической деятельности «Образование», которые регулируют порядок оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Рособразованию.

Дальнейшее совершенствование новых условий оплаты труда работников ВПО предполагает повышение должностного оклада научно-педагогических работников и их заработной платы не менее чем на 30%. Следует отметить, однако, что дополнительные финансовые ресурсы, необходимые для введения новых систем оплаты труда, будут выделены под ответственность ректора как руководителя федерального бюджетного учреждения. Ему предоставляются широкие полномочия при определении штатной численности работников, распределении фонда оплаты труда, формировании окладов (должностных окладов), системы надбавок, доплат, премий и других мер материального стимулирования, под гарантию того, что средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований федерального бюджета, действительно будут стимулировать повышение эффективности и качества труда всех категорий работников вуза.

Модель новых условий оплаты труда предназначена для решения следующих основных задач:

- увеличение стимулирующей роли заработной платы в отрасли;
- повышение эффективности и качества труда ППС;
- обеспечение притока молодых, профессиональных кадров в систему ВПО;

- повышение кадрового потенциала системы высшего профессионального образования;

- обеспечение дифференциации в оплате труда в зависимости от уровня квалификации работников;

- учет изменения статуса и условий финансирования образовательных учреждений различного уровня.

С принятием Федерального закона от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» [10] финансирование высших учебных заведений изменилось. Этим определяется необходимость пересмотра методики формирования заработной платы научно-педагогических кадров – основного персонала в сфере образования.

Литература

1. Боровская М.А., Бечвая М.Р., Масыч М.А. Анализ современной системы социально-трудовых отношений // Известия ЮФУ. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. С. 15-21.
2. Богомолова И.С., Масыч М.А. Воспроизводство трудового потенциала в системе социально-экономических и демографических факторов // Известия ЮФУ. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2011. С. 17-23.
3. Кичкина Н.В. Проблемы совершенствования системы мотивации и стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза // Современные исследования социальных проблем. 2011. № 1(05).
4. Дзагурова Н.Б., Смирнова М.В. Проблемы мотивации профессорско-преподавательского состава в контексте построения сканирующих контрактов // Дискуссионный клуб «Преподаватели высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации». URL: <http://ecsoman.edu.ru>
5. Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб. М.: Росстат, 2011. 624 с.
6. <http://consultant.ru/>
7. <http://минобрнауки.рф/>
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.07.2012). URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
9. Приказ Федерального агентства по образованию (Рособразования) от 17.11.2008 г. № 1600 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности». URL: <http://www.consultant.ru/>
10. Федеральный закон от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». URL: <http://www.consultant.ru/>

BOROVSKAYA M.A., MASYCH M.A., BECHVAYA M.R. ANALYSIS OF COMPENSATION SYSTEMS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS EMPLOYEES

In modern conditions, improvement of compensation system of higher educational institutions employees becomes more and more topical problem. The article presents the comparative analysis of compensation systems of the higher school employees which allows enables to stimulate the improvement processes of raising the education quality. A salary dynamics of higher education institutions faculty added of all financing sources is presented. Higher education institutions with the worst and the best indicators of the relation of an average monthly employees salary to an average monthly salary on region economy are given.

Key words: compensation system, faculty, higher educational institutions, salary.