

УДК 331.225

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА**Игнатьев В.П., Павлов Г.Н., Самсонова Н.И.***ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова»,
Якутск, e-mail: vpi_50@mail.ru*

В статье рассматриваются практические вопросы формирования заработной платы преподавателей федерального университета, ее составные части и особенности начисления. Показана динамика увеличения заработной платы профессорско-преподавательского состава за последние 5 лет. Методология исследования основана на системном подходе с использованием общенаучных методов анализа и синтеза опыта ряда российских вузов по переходу на систему эффективных контрактов, изучении механизмов стимулирования труда научно-педагогических работников, документов стратегического развития и нормативно-правовых актов университета, касающихся порядка начисления заработной платы. Представлены основные локальные нормативные акты, на основании которых формируется заработная плата сотрудников университета. Выделены ключевые факторы, влияющие на изменение размера оплаты труда профессорско-преподавательского состава федерального университета. Раскрыты механизмы учета достижений научно-педагогических работников университета с использованием инструмента стимулирования преподавателей посредством эффективного контракта. Представлен пример повышения заработной платы преподавателей в зависимости от производительности труда, подтверждаемой конкретными результатами, которые свидетельствуют об эффективности их работы. Доказано, что уровень заработной платы преподавателей университета напрямую зависит от их вклада в достижение ключевых показателей эффективности деятельности университета. Описанный в статье инструмент стимулирования научно-педагогических работников может быть полезен для исследователей университетского управления в части использования механизмов повышения эффективности образовательной и научной деятельности вуза.

Ключевые слова: заработная плата, профессорско-преподавательский состав, фонд оплаты труда, стимулирующие выплаты, эффективный контракт, ключевые показатели эффективности

EFFECTIVE CONTRACT AS A MEANS OF INCREASING THE SALARY OF FEDERAL UNIVERSITY TEACHERS**Ignatiev V.P., Pavlov G.N., Samsonova N.I.***North-Eastern Federal University named after M.K. Ammosov, Yakutsk, e-mail: vpi_50@mail.ru*

The article deals with practical issues of forming the salary of teachers of the Federal University, its components and features of accrual. The dynamics of the increase in the salary of the teaching staff over the past 5 years is shown. The research methodology is based on a systematic approach using General scientific methods of analysis and synthesis of the experience of a number of Russian universities in switching to a system of effective contracts, studying the mechanisms for stimulating the work of research and teaching staff, documents of strategic development and regulations of the University concerning the procedure for calculating salaries. The main local regulations on the basis of which the salary of University employees is formed are presented. The key factors influencing the change in the amount of remuneration of the teaching staff of the Federal University are highlighted. The mechanisms of accounting for the achievements of research and teaching staff of the University using a tool to stimulate teachers through an effective contract are disclosed. An example of an increase in teachers' salaries depending on labor productivity, supported by concrete results that indicate the effectiveness of their work, is presented. It is proved that the salary level of University teachers directly depends on their contribution to the achievement of key performance indicators of the University. The tool described in the article for stimulating research and teaching staff can be useful for researchers of University management in terms of using mechanisms to improve the effectiveness of educational and scientific activities of the University.

Keywords: salary, faculty, salary Fund, incentive payments, effective contract, key performance indicators

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 предусматривалось повышение средней заработной платы преподавателей вузов к 2018 г. до 200% от заработной платы в соответствующем регионе [1]. С целью выполнения данного Указа Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова в последние годы провел плановую работу по оптимизации штатного расписания и перераспределению фонда оплаты труда в пользу профессорско-преподавательского состава. Для того чтобы повышение за-

работной платы не воспринималось преподавателями университета как данность, рабочей комиссией, состоящей из представителей образовательной, научно-исследовательской, финансовой, кадровой служб и учебных подразделений, была разработана и введена система эффективных контрактов, которая призвана регулировать заработную плату отдельных научно-педагогических работников исходя из эффективности их работы. Таким способом был осуществлен переход на персонализированный механизм начисления заработной

платы в зависимости от достигнутых результатов в образовательной и научно-исследовательской деятельности каждого конкретного преподавателя.

Цель исследования: совершенствование системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава Северо-Восточного федерального университета с учетом достигнутых результатов в образовательной и научной деятельности. Для достижения данной цели исследования необходимо решить следующие задачи.

1. Изучить механизмы формирования заработной платы профессорско-преподавательского состава (ППС) университета с учетом законодательных и нормативных правовых актов.

2. Проанализировать динамику роста заработной платы профессорско-преподавательского состава университета по годам.

3. Разработать систему стимулирования работы ППС СВФУ с учетом достигнутых результатов в образовательной и научной деятельности.

Материалы и методы исследования

Для достижения цели исследования и решения поставленных в нем задач использовались следующие материалы и методы исследования: теоретические (анализ законодательных и нормативных документов, внутренних локальных актов, изучение научных публикаций по теме исследования и др.), аналитические (сравнение среднемесячной заработной платы ППС СВФУ со средней заработной платой в Республике Саха (Якутия), статистические (расчет структуры фонда оплаты труда).

Результаты исследования и их обсуждение

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации под *заработной платой* понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников федеральных государственных организаций устанавливаются «коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» [2].

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 была введена новая система оплаты труда работников федеральных государ-

ственных организаций, согласно которой даны «рекомендации по дифференциации уровней оплаты труда в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, порядку определения и размерам выплат компенсационного характера, а также порядку определения выплат стимулирующего характера и критериев их установления» [3]. С этого времени российские вузы от уравнительной системы стали постепенно переходить на более справедливую дифференцированную систему оплаты труда, учитывающую индивидуальные достижения каждого преподавателя, что отмечают в своих работах А.П. Абрамов, А.О. Сергеева [4], М.В. Курбатова, И.В. Донова [5], П.С. Мавренков [6], М.И. Салаватов [7].

В настоящее время заработная плата преподавателей Северо-Восточного федерального университета складывается из нескольких составных частей, которые имеют свою специфику, отражаемую во внутренних локальных актах вуза, среди которых:

- устав ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова»;

- коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» на 2018–2021 гг.;

- «Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова»» (с изменениями, внесенными приказом ректора СВФУ от 10.04.2018 г. № 410-ОД);

- «Положение о финансовой структуре Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова»;

- «План финансово-хозяйственной деятельности на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годы»;

- СМК-П-2019 Версия 4.0 «Положение об эффективном контракте с научно-педагогическими работниками Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова»;

- СМК-П-2.5-168-15 «Положение о порядке планирования и учета работы профессорско-преподавательского состава в первой половине рабочего дня»;

- СМК-П-3.1-27-15 «Положение об аттестации работников СВФУ».

Согласно п. 7.3 устава СВФУ работники университета имеют право на «своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством работы» [8]. В соответствии с действующим российским законодательством

согласно п. 3.3 коллективного договора СВФУ «университет в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет количество штатных единиц, а также размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами» [9].

Характерным показателем, отражающим уровень материального стимулирования работника, является средняя заработная плата, расчет которой «...производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата» [2].

Мониторинг уровня среднемесячной заработной платы ППС проводится на основании статистической формы ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала». Расчет среднемесячной заработной платы преподавателей за определенный год производится по этой статистиче-

ской форме исходя из фонда начисленной заработной платы и средней численности ППС списочного состава (без учета внешних совместителей), реализующего основные образовательные программы высшего образования, за год (рис. 1).

За последние 5 лет средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава неуклонно растет (рис. 2).

Судя по данному рисунку, Указ Президента РФ 2012 г., предусматривавший повышение средней заработной платы преподавателей вузов к 2018 г. до 200% от заработной платы в соответствующем регионе, университетом был полностью выполнен благодаря принятым мерам по совершенствованию системы оплаты труда и проведенным организационным мероприятиям по оптимизации штатного расписания СВФУ.

Достижение целевого уровня заработной платы было бы невозможно без выполнения показателя по количеству студентов, приходящихся на одного преподавателя, целевой уровень которого утвержден распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р [10]. С 2018 г. данный показатель установлен в соотношении 1:12.

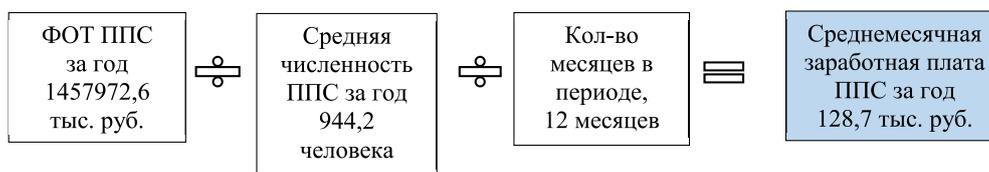


Рис. 1. Пример расчета среднемесячной заработной платы ППС в 2019 г.

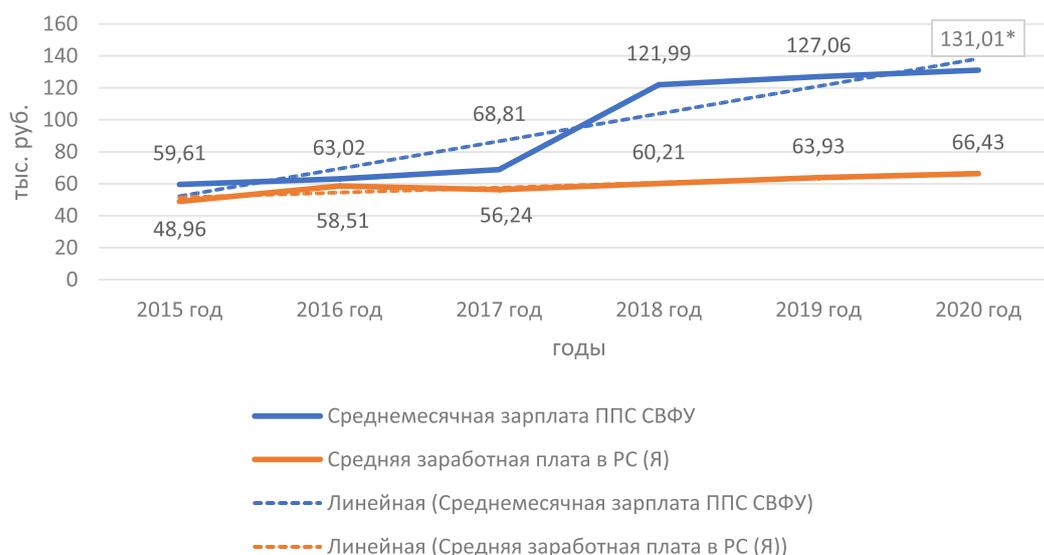


Рис. 2. Изменение среднемесячной заработной платы ППС СВФУ и в Республике Саха (Якутия) по годам. Примечание: *Данные представлены за 1-й квартал 2020 г.

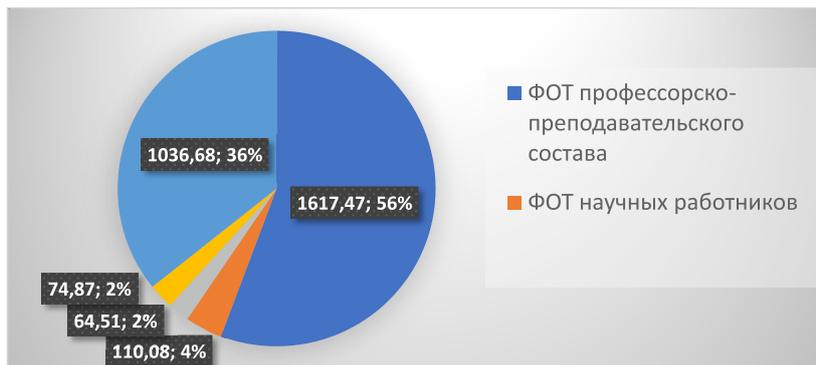


Рис. 3. Структура ФОТ СВФУ на 2020 г. (план) по категориям работников



Рис. 4. Структура формирования заработной платы ППС СВФУ в 2019 г.

Согласно структуре фонда оплаты труда на 2020 г. ФОТ ППС запланирован в размере 56% от общего фонда оплаты труда университета, что позволит и в текущем году достичь целевого уровня средней заработной платы ППС (рис. 3).

Изменение заработной платы происходило поэтапно, с каждым разом все более учитывались индивидуальные достижения каждого преподавателя.

Структура заработной платы ППС представлена на рис. 4.

На дифференциацию оплаты труда ППС влияют стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с действующими локальными нормативными актами университета.

В СВФУ установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы [11].

В новой версии положения об эффективном контракте с НПР СВФУ введено поня-

тие ключевых показателей эффективности (КПЭ), характеризующих количественные показатели оценки стратегических целей университета. КПЭ подразделяются на четыре уровня: уровень университета, учебного подразделения, кафедры и преподавателя. На уровне преподавателя на 2020 г. установлены следующие КПЭ:

- создание и размещение онлайн-курса по дисциплине ОПОП в формате MOOC на платформе российского портала информационной системы «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»;
- количество публикаций в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus;
- объем привлеченного финансирования на научные исследования и разработки (тыс. руб.).

Зароботная плата и размер ежемесячной стимулирующей выплаты НПР по итогам отчетного периода исчисляются по формуле (1):

$$C = B_{\text{итог}} * Ц_{\text{б}} \quad (1)$$

Если плановые показатели эффективного контракта выполнены или перевыпол-

нены, то итоговые баллы рассчитываются по формуле (2):

$$B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}} \geq B_{\text{кпэ}}^{\text{план}}, \text{ то } B_{\text{итог}} = B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}} * K + (B_{\text{факт}} - B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}}) - B_{\text{мин}}, \quad (2)$$

где C – размер ежемесячной стимулирующей выплаты;

$B_{\text{итог}}$ – расчетная сумма баллов за достижение показателей эффективности за отчетный период для исчисления размера ежемесячной стимулирующей выплаты;

$B_{\text{факт}}$ – общая сумма баллов за достижение показателей эффективности за отчетный период (до применения повышающего коэффициента);

$B_{\text{мин}}$ – минимальные баллы, установленные для соответствующей должности НПП;

$B_{\text{кпэ}}^{\text{план}}$ – сумма баллов за плановые значения ключевых показателей эффективности НПП;

$B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}}$ – сумма баллов за достижение запланированных в эффективном контракте ключевых показателей эффективности НПП;

K – повышающий коэффициент, $K > 1$;

C_6 – стоимость одного балла [12, с. 13].

Из формулы (2) следует, что преподаватели, принявшие и выполнившие обязательства по КПЭ, будут получать стимулирующие выплаты с учетом повышающего коэффициента.

Таким образом, совершенствование систем оплаты труда ППС направлено на обеспечение дифференциации оплаты труда в зависимости от качества и результатов деятельности, а также выполнения установленных университетом ключевых показателей эффективности.

Заключение

Система оплаты труда преподавателей постоянно меняется, особенно в части стимулирующих выплат. Принято много законодательных и нормативных актов, направленных на совершенствование данной системы. Кроме этого, каждый вуз имеет свои внутренние локальные нормативные акты, определяющие порядок формирования фонда оплаты труда и начисления заработной платы ППС. Модернизация системы оплаты труда НПП вуза направлена в первую очередь на совершенствование механизмов распределения переменной части заработной платы с учетом реального вклада каждого преподавателя в выполнение показателей по образовательной и научно-исследовательской деятельности. В СВФУ существенное влияние на повышение заработной платы ППС оказывает выполнение ключевых показателей эффективности, обеспечивающих достижение стратегических целей развития университета.

Предложенная методика может быть использована другими российскими вузами для внедрения отраженной в настоящей статье системы повышения заработной платы ППС с учетом достигнутых каждым преподавателем конкретных результатов работы.

Список литературы

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики». [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70170950/> (дата обращения: 11.05.2020).

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 11.05.2020).

3. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/193695> (дата обращения: 12.05.2020).

4. Абрамов А.П., Сергеева А.О. Зарплаты преподавателей вузов России: от официальной статистики к реальным и экспертным оценкам // Дискурс. 2018. № 10 (24). С. 37–49.

5. Курбатова М.В., Донов И.В. Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта // Journal of Institutional Studies. 2019. Т. 11. № 2. С. 122–145.

6. Мавренков П.С. Проблемы системы исчисления уровня заработной платы преподавателей в сфере высшего и среднего профессионального образования // Universum: общественные науки. 2019. № 1 (52). С. 4–7.

7. Салаватов М.И. Реформирование заработной платы преподавателей в системе высшего образования // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки. 2018. Т. 12. № 1. С. 104–108. DOI: 10.31161/1995-0667-2018-12-1-104-108.

8. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.12.2018 г. № 1366 «Об утверждении Устава федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова». [Электронный ресурс]. URL: https://www.s-vfu.ru/information/ustav_SVFU_2018.pdf (дата обращения: 14.05.2020).

9. Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» на 2018–2021 годы. Официальный сайт СВФУ. [Электронный ресурс]. URL: https://www.s-vfu.ru/universitet/information/koldogovor_svf_u_2018-2021.pdf (дата обращения: 15.05.2020).

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «О плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70550418> (дата обращения: 16.05.2020).

11. Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (с изменениями, внесенными приказом ректора СВФУ от 10.04.2018 г. № 410-ОД). Официальный сайт СВФУ. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.s-vfu.ru/upload/iblock/058/058406ed7ea500a0b086c562008cec30e.pdf> (дата обращения: 17.05.2020).

12. Положение об эффективном контракте с научно-педагогическими работниками Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова. Официальный сайт СВФУ. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/strukturnye-podrazdeleniya/up/Приказ%20ОД%20№%205-ОД%20от%2013.01.2020%20Об%20утверждении%20Положения%20об%20эффективном%20контракте%20с%20НПП%202020%20год.pdf> (дата обращения: 22.05.2020).