

УДК 378.126:005.88

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

Моисеева Е.И., доцент, к.э.н.,
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Одним из решений эффективного стимулирования ППС является введение «эффективного контракта». Плюсом, в отличие от рейтинговой оценки, является то, что выплаты стимулирующего характера будут зависеть только от работы преподавателя, а не от общего вклада кафедры или института.

До 1 сентября 2018 года во всех российских вузах в рамках государственного проекта «Развития образования» все муниципальные и государственные бюджетные образовательные организации должны будут перейти к данной форме сотрудничества с работниками.

Введение эффективного контракта для госучреждений высшего учебного заведения обеспечено соответствующими нормативными документами.

Эффективный контракт предполагает, что каждый преподаватель будет получать заработную плату, исходя из своих достижений и без ориентации на коллектив, в связи с этим будет формироваться мотивация к повышению качества и результата работы.

В соответствии с определением на сайте министерства образования и науки, эффективный контракт- это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки [1].

Виды выплат стимулирующего и компенсационного характера [2]:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение госзадания);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема

выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Эффективный контракт предполагает дополнительное соглашение к действующему трудовому договору и будет включать в себя дополнительные выплаты по различным критериям применительно к каждому отдельному работнику, при этом надбавки, поощрительные выплаты, доплаты должны быть отражены в контракте с учетом действующей должностной инструкцией, данный контракт должен обеспечивать такой уровень заработной платы, который обеспечит конкурентоспособность с другими секторами экономики.

Применительно к образовательному учреждению, самое главное в введении эффективного контракта с педагогом — это обеспечение качественного образования.

В Указе Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной политики», введение эффективного контракта- позволит увеличить заработную плату преподавателей образовательных учреждений высшего образования до двухсот процентов от средней заработной платы по региону к 2018 году. Так же сформулирована оптимизация соотношения студентов и преподавателей 12 к 1.

Эффективный контракт предполагает повышение эффективности каждого конкретного сотрудника (стимулирование его к труду), ориентированного на результат, позволяет оценивать показатели деятельности качественно и количественно, после чего дает возможность поощрения.

В письме Министерство образования и науки «О разработке показателей эффективности» дает следующие принципы разработки критериев эффективности:

- предсказуемость (преподаватель должен знать какие стимулирующие выплаты он получит в зависимости от результата труда);
- объективность (размер выплаты должен определяться на основе данных о степени выполнения им плановых показателей);
- своевременность (стимулирующие выплаты должны быть сразу же по достижению результата);
- адекватность (вознаграждение должно быть соразмерно вкладу каждого работника в результате его деятельности, опыта и квалификации);
- прозрачность (правила начисления стимулирующих выплат должны быть понятны каждому сотруднику);
- измеримость (достижение определенных показателей должно быть оценено в динамике к периодам времени) [2].

Примером оформления эффективного контракта, а конкретно стимулирующих выплат, может являться практика Новосибирского педагогического университета [4]:

Таблица 1- Выдержка из эффективного контракта НПУ

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показа-тели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Учебно-методическая работа				
Подготовка рукописи учебника или учебного пособия к изданию с грифом Минобразования / УМО	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	Гриф Минобразования / УМО	1 раз	40 тыс. руб.
Подготовка рукописи учебника или учебного пособия к изданию, не предусматривающего получение грифа Минобразования / УМО	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	Решение редакционно-издательского совета вуза	1 раз	20 тыс. руб.
Научно-исследовательская работа				
Подготовка и издание статьи (делится на число авторов): а) в изданиях, индексируемых в базах данных "Web of Science" и "Scopus"; б) в изданиях, индексируемых РИНЦ;	Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи	Публикация статьи	1 раз	а) 30 тыс. руб. б) 15 тыс. руб.
Подготовка патентов на изобретение (делится на число авторов)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз	30 тыс. руб.

Подготовка патента на полезную модель (делится на число авторов):	Документальное подтверждение получения	Регистрация патента	1 раз	15 тыс. руб.
Подготовка программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем для представления в Роспатент (делится на число авторов):	Документальное подтверждение регистрации объекта интеллектуальной собственности	Регистрация объекта интеллектуальной собственности	1 раз	15 тыс. руб.
Представление в диссертационный совет и успешная защита диссертации а) кандидатской б) докторской	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Решение МОН РФ о выдаче диплома кандидата наук или доктора наук	1 раз	а) 25 тыс. руб. б) 100 тыс. руб.
Наличие награды, почетного звания	Документальное подтверждение наличия награды, почетного звания	Признание заслуг со стороны государства	ежемесячно	1 800 руб. (пропорционально заработной ставке)

Необходимо установить нормы для реализации «эффективного контракта», например, в Томском политехническом университете для выполнения 100% эффективного контракта ассистент должен выполнить шесть пунктов из двенадцати, старший преподаватель восемь из шестнадцати, доцент десять из двадцати, а профессор двенадцать из двадцати четырех. Эти 100% входят в должностные обязанности сотрудника ППС, а за перевыполнение на один и более пунктов установлена отдельная надбавка.

Эффективный контракт позволит конкретизировать должностные обязанности, то есть дает возможность четко формулировать перечень трудовых функций, есть возможность акцентировать внимание на те виды деятельности, которые будут приоритетны для каждого конкретного сотрудника в силу его особенностей и интересов, уровня квалификации. Иными словами, эффективный контракт дает возможность предусмотреть

чем конкретный сотрудник ППС будет заниматься в приоритете- учебной, научно- исследовательской, методической или иной деятельностью, что даст возможность работникам реализовать свой потенциал, это и будет сильнейшим мотивационным стимулом, как следствие- улучшение качества предоставляемых образовательных услуг.

При введении эффективного контракта дифференцируется оплата труда в соответствии с выполнением работы различной сложности и повышается заработная плата в зависимости от приложенных усилий.

Тщательно продуманная и реализованная система показателей и критериев эффективности даст возможность оперативно направлять усилия университета на значимые направления деятельности в каждый конкретный период времени.

Для определения оценочных критериев в КузГТУ необходимо провести исследование (есть возможность электронного опроса сотрудников на сайте образовательной организации), в котором необходимо определить приоритетные направления деятельности для каждой категории сотрудников ППС и установить в соответствии с отобранными критериями, фондом стимулирующих выплат, а так же жизненно важных показателей вуза, стимулирующие надбавки за ту или иную работу.

Эффективный контракт для КузГТУ :

- установление норм времени для ППС в соответствии с занимаемой должностью;
- установление в абсолютном выражении сумм поощрения за каждый вид выполненных работ (с учетом временного параметра);
- ввести систему поощрения и наказания за заполнение форм отчетности;
- модернизировать и адаптировать с учетом новых критериев и введения «эффективного контракта» автоматизированную систему рейтинговой оценки;
- расширить список категорий работ для каждой должности;
- ввести стимулирующие выплаты по результатам оценки студентов;
- ввести стимулирующие выплаты за нововведения в процессе преподавания, творческий подход;
- так же со стороны руководства, необходимо ввести дополнительное задание на научную работу сотрудников и установить в денежном выражении сумму по каждой категории.

Например, для оценки качества деятельности преподавателей можно проводить анкетирование студентов, которое даст оценку навыкам преподавания преподавателя, новизны читаемых лекций, приводит ли он практический опыт и какие элементы технического оборудования использует, в случае применения опроса студентов как одного из коэффициентов стимулирующих выплат, пример анкеты приведен в таблице 2.

ФИО преподавателя _____

Показатели	1	2	3	4	5
1.Изложение материала ясно, последовательно					
2.Ориентирует на использование полученных знаний в будущей профессиональной деятельности					
3.Тактичное отношение к студентам					
4.Использует инновационные методы обучения					
5.Использует интерактивные технологии					
6.Умение поддерживать интерес аудитории					

Оценить профессионализм преподавателя по 5-ти бальной шкале, где 5 - качество проявляется всегда, 4 - часто, 3 - качество присутствует на 50 %, 2- проявляется редко, 1- качество преподавателя отсутствует.

После определения эффективности работы преподавателя и исходя из премиального фонда распределять выплаты по присвоенному коэффициенту.

В качестве примера разбивки научного задания может выступать значение показателей: допустим для профессоров установить больший уровень написания статей, в то же время для преподавателя оставить дополнительное время для написания диссертации.

Так же необходимо учитывать степень загруженности преподавателя, то есть количество читаемых им дисциплин, часов аудиторной работы и руководство над проектами в рамках дисциплин. Еще одним неотъемлемым показателем качества должны выступать личностный рост, перспективы в научной деятельности.

При введении эффективного контракта, предполагается начисление заработной платы : как базовый оклад , плюс повышающий коэффициент категории ,плюс компенсационные выплаты, плюс стимулирующие выплаты, плюс социальные надбавки.

Те критерии и работа, по которым будут производиться стимулирующие выплаты необходимо выявить в процессе опроса профессорско-преподавательского состава, а так же на основании потребности университета.

Список литературы:

1. Министерство образования и науки РФ [Электронный ресурс] Режим доступа:<http://Минобрнауки.рф/>
2. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
3. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»// Вестник образования России, 2013. № 16.

4. Устав КузГТУ: [Электронный ресурс] Режим доступа
https://www.kuzstu.ru/upload/iblock/bde/Ustav_21.10.2015.pdf

Заявка Моисеевой Е.И.

1. Фамилия, имя, отчество (полностью) участника	Моисеева Елена Ивановна
2. Название статьи	Зарубежный опыт мотивации и стимулирования труда в Вузах
3. Раздел сборника	Актуальные проблемы социологии
4. Место работы (учебы), должность	КузГТУ, доцент
5. Контактный телефон, e-mail	89039468419, eogp@bk.ru
6. Ученая степень, ученое звание	
7. Домашний адрес с указанием почтового индекса (для рассылки сборника)	Советский проспект 71-8,650000
8. Сфера научных интересов	Экономика и менеджмент
9. Научный руководитель (для студентов, аспирантов)	

Уникальность текста: **82.5%**