

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- Выдружка из эффективного контракта НПУ

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели 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 за-нимаемой ставки)

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 заработка 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.

Таблица 2- Оценка преподавателя студентами

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 поддержать 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 производится 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, eogrp@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%**