

# СОЦИОЛОГИЯ

---

# SOCIOLOGY

DOI: 10.12731/2218-7405-2016-4-203-213

УДК 378.1

## ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

*Габышев Н.Н., Никитина Е.С.*

*В работе обсуждаются проблемы и вопросы эффективного контракта для преподавателей вузов: что это такое, на какой срок заключается такой контракт, надо ли «переводить» на часы ненормированную часть работы преподавателя, каково соотношение составляющих частей деятельности преподавателя, каковы показатели и критерии стимулирующих выплат.*

***Ключевые слова:** эффективный контракт; контракт; показатель; выплаты; эффективный; стимулирование.*

## EFFECTIVE CONTRACT FOR HIGHER SCHOOL LECTURER STAFF

*Gabyshev N.N., Nikitina E.S.*

*This paper discusses the problems and questions of an effective contract for university professors, lecturers and their assistant staff: its sense, contract period, bonus payments criteria, main indicators.*

***Keywords:** effective contract; university lectures; payments criteria.*

Одна из задач университетов – готовить высококвалифицированные кадры, которые были бы востребованы на российском и международном рынках труда.

Главной в оценке работы вузов является образовательная деятельность, а затем научно-исследовательская деятельность, международная деятельность, финансово-экономическая деятельность, инфраструктура, трудоустройство выпускников, контингент студентов, дополнительные показатели образовательных организаций и, наконец, кадровый состав.

Введение эффективных контрактов связано с попыткой ввести систему дифференцированной оплаты труда для профессорско-преподавательского состава вузов. Для определения эффективности деятельности преподавателей необходима система количественных показателей, которые учитывают все виды работы и показывают их трудозатраты. Понятно, что количественные показатели должны иметь понятный алгоритм подсчета. Таким образом, в эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы:

1. трудовая функция;
2. показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
3. размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

Однако все условия работы установлены трудовым законодательством, в том числе и в Трудовом кодексе РФ. В частности, рабочее время делится на нормированную (преподавательскую) и ненормированную (воспитательную, иную педагогическую) работы. Размер учебной нагрузки для преподавателя регламентируется коллективным договором трудового коллектива вуза с ректором [1], [2]. Что касается ненормированной работы преподавателя, то в приказе Министерства образования и науки России от 27.03.2006 г. №69 [3] сказано, что ненормированная часть рабочего времени не может быть конкретизирована по количеству часов.

Хотя российские вузы в последние годы разрабатывают и вводят собственные системы эффективных контрактов, остается ряд вопросов: что есть эффективный контракт, как можно измерить эффективность в образовании, зачем нужен новый тип трудовых отношений, как отразится такая система на положении преподавателей и вузов.

Во-первых, контракт содержит группу обязательств, в частности, осуществление мероприятий, направленных на выполнение критериев, свидетельствующих об успешной педагогической деятельности, а также осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности работников.

Однако в обязательствах нет конкретных критериев объективной оценки знаний студентов, т.е. налицо недостаточная разработанность критериев и методов оценивания знаний. Ведь совершенно очевидно, главным результатом преподавательской деятельности является хорошие результаты в обученности и воспитанности студентов.

Во-вторых, слишком рыночные отношения приводят к серьезнейшим деформациям: возник класс чиновничества, для которого важен “административный капитал”, когда управление денежными средствами является главным, а к чему это приводит – второстепенно. Произошли прерывание всех традиций и хороших, и плохих, фетишизация материального успеха.

В-третьих, ситуация с эффективным контрактом опасна для работников интенсификацией, а именно – при ежегодной (даже через каждые 2 года) возможности пересмотра эффективного контракта работодатель будет в целом заинтересован повышать его показатели. Изменение критериев мониторинга и сроков заключения контракта приводят к неуверенности в будущей работе, созданию нервозной обстановки.

Интенсификация труда означает, что количество преподавателей сокращается, контингент студентов остается тот же, значит, увеличивается нагрузка. Значит, уменьшается возможность заниматься научно-исследовательской деятельностью, писать статьи, книги. Интенсификация труда – это просто усиление эксплуатации за счет ухудшения качества преподавания. Это очевидно.

В-четвертых, идея «эффективного контракта» попала в институциональную ловушку: работа педагогов и вузов оценивается по бюрократическим критериям, которые нередко отражают не качество образования, а формальные характеристики, не имеющие к

нему отношения. Преподаватели и администрация, привыкшие к работе в постоянно меняющихся условиях, тратят больше времени на подгонку отчетов и демонстрации «высоких» результатов (рейтингов). Необходимо судить об эффективности по результатам, а не по бумагам. При этом ключевым должна быть идея – создание условий преподавателю, чтобы он реализовал свои планы. Другими словами, чтобы что-то получилось, преподаватели должны думать не о том, что, сколько и когда они получают деньги, а о научном творческом процессе, жить в пространстве поиска и творчества.

Нынешние обсуждаемые проекты контрактов стимулируют педагогов не к качественной работе, а к ее имитации. По мнению экспертов, «эффективный контракт» следует изменить, хотя бы добавить к критериям работы преподавателей прогресс студентов по отдельным дисциплинам, их успехи на предметных олимпиадах и в творчестве, а также мнение студентов и их родителей о качестве знаний.

Заслуживает внимание при введении эффективного контракта и организации образовательного процесса понятие академической ренты, предложенной в свое время автором «эффективного контракта» Кузьминовым Я.И. и раскрытый в работе Балацкого Е.В. [4]. Академическая рента – это то преимущество академической позиции как ресурс свободного времени креативных работников.

Согласно этим представлениям «оптимальный преподаватель» вуза должен идентифицировать нематериальный доход от своего занятия и придавать ему ценность, которая может компенсировать более низкий уровень денежного дохода по сравнению с альтернативным использованием его человеческого капитала.

В работе [5] предлагают некоторые показатели оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и при этом упоминают проявление закона Ч. Гудхарта, согласно которой любое явление имеет тенденцию переживать коллапс как только к нему будет приложено усилие для его контроля и измерения. Другими словами, когда используется количественная мера в исследовании и затем ложится в основу принятия решений, то он перестает быть достоверным. Аналогична ситуация с индексом Хирша, который по-

казывает, насколько та или иная публикация цитируется. Однако его также нельзя поставить критерием оценки работы. Отсюда следует, что необходимо оценивать деятельность, а не смотреть на цифры.

Интересным является подход в свое предложенный Малиницким Г.Г. [6], который рассматривал образование как процесс самоорганизации. По его мнению процесс образования зависит от очень многих параметров и для улучшения обучения можно найти определенные удачные комбинации параметров, называемые «параметрами порядка», которые «подчиняют» остальные переменные, определяя их значения.

Исходя из вышеизложенного следует, что на основу оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава должна быть четко сформулированная и глубоко продуманная **концепция**, основанная на следующих положениях:

- контракт должен заключаться на срок не менее 5 лет, т.к. этот срок выработан годами при заключении трудового договора между преподавателем и вузом;
- не может быть конкретизирована ненормированная часть рабочего времени по количеству часов согласно действующему законодательству;
- должно быть отражено академическое вознаграждение, т.е. каждый преподаватель должен иметь достаточно свободного времени для творческой работы, как предлагал автор эффективного контракта Кузьминов Я.И.;
- должно быть четко определено соотношение педагогической нагрузки, учебно-методической и воспитательной деятельности, научной работы. По нашему мнению, соотношение этих видов работ может быть – 80:15:5 в процентах. При этом главным итогом преподавательской деятельности являются хорошие результаты в обученности и воспитанности студентов;
- должны быть выработаны четкие показатели и критерии, по которым можно получить стимулирующие выплаты т.к., 30% фонда оплаты труда идет на эти виды выплат.

Представляем вариант показателей эффективного контракта, рекомендованный руководству Северо-Восточного федерального университета Президиумом Коллегии профессоров (таблицы 1, 2).

Таблица 1.

**Базовые показатели эффективного контракта преподавательских  
должностей СВФУ на 5 лет**

№	Показатель дорожной карты	Профессор	Доцент	Ст. преподав.	Ассистент
1	Руководство (участие) инициативной научной темой	1	1	1	1
2	Публикации в изданиях ВАК, РИНЦ	5	4	3	2
3	Организация НИРС (руководство научным кружком, семинаром для студентов, проведение предметных олимпиад, руководство научной работой студентов и т.п.)	по плану кафедры			
4	Участие в научных конференциях:				
	– в международных и всероссийских, проводимых в РС(Я) с публикацией в БД РИНЦ; – региональных и внутриуниверситетских.	4 2	3 2	2 1	1 1
5	Разработка РПД по преподаваемым дисциплинам	по учебной нагрузке			
6	Проведение воспитательной работы со студентами (кураторство, проведение мероприятий и т.п.)	по плану кафедры			
7	Проведение профориентационной работы	не менее 10	не менее 10	не менее 5	не менее 3
8	Педагогическая нагрузка за учебный год	до 700	до 900	до 900	до 900
9	Подготовка учебно-методических указаний, рекомендаций по преподаваемым дисциплинам	3	3	2	
10	Заявки на получение научных Грантов: РФФИ, РГНФ, РНФ и иные	5	2		
11	Разработка лекционных курсов по новому образовательному стандарту (бакалавриата, магистратуры, аспирантуры)	по ООП			

Окончание табл. 1.

12	Руководство:				
	- магистрантами	6	4		
	- аспирантами	1			
13	Повышение квалификации	+	+	+	+
14	Подготовка учебных пособий (учебников) с грифом УМО образовательных организаций высшего образования	1			

Таблица 2.

**Показатели эффективного контракта преподавательских  
должностей СВФУ, за выполнение которых производится выплаты  
стимулирующего характера на 5 лет**

№	Показатели	
<b>1. Учебная работа</b>		
1	<b>Руководство ООП ВО по новым образовательным стандартам:</b>	
	– бакалавриата 6 процентов от оклада;	
	– магистратуры. 7 процентов от оклада;	
	– аспирантуры 8 процентов от оклада;	
	– сетевой ООП ВО с двумя дипломами 8 процентов от оклада	
2	Подготовка учебников, пособий	100
	– учебники для системы ВО, опубликованные в российских издательствах с грифом Минобрнауки России	95
	– учебные пособия для системы ВО, опубликованные в российских издательствах с грифом Минобрнауки;	85
	– учебные пособия, опубликованные в Российских издательствах с грифом УМО по направлению или специальности;	
	– учебные пособия с грифом УМО образовательных организаций ВО (РУМЦ)	50
3	<b>Внедрение электронного и дистанционного обучения:</b>	
	– организация учебных занятий по преподаваемой дисциплине;	50
	– разработка видео лекций.	20
4	<b>Результативное руководство НИРС:</b>	
	– опубликованные студенческие статьи, доклады на всероссийских студенческих конференциях (за пределами республики). 1 публ.;	10
	– опубликованные студенческие статьи, доклады на международных студенческих конференциях. 1 публ.;	15
	– подготовка студентов-победителей всероссийских предметных олимпиад;	30
	– подготовка студентов-победителей международных предметных олимпиад;	40

Продолжение табл. 2.

5	<b>Руководство внеучебной работой студентов:</b>	
	– подготовка студентов-победителей всероссийских спортивных или культурных соревнований на 1 победителя;	15
	– подготовка студентов-победителей международных спортивных или культурных соревнований на одного победителя;	20
	– подготовка спортсменов высшей квалификации:	
	МС;	25
	МСМК;	30
	ЗМС.	50
6	Преподавание учебной дисциплины на иностранном языке	30
7	Прохождение целевой зарубежной стажировки за счет полученного гранта	20
8	Организация учебно-научной лаборатории с международным участием	40
9	<b>Результативное участие ППС в спортивных соревнованиях:</b>	
	– победа во всероссийских соревнованиях;	15
	– победа на международных соревнованиях.	20
10	<b>Участие в конкурсах УМС</b>	
	По отдельному положению	
<b>2. Научная деятельность</b>		
I	<b>Руководство научным Грантом, х/д работой</b>	
	– поданные, зарегистрированные заявки: на группу;	20
	– руководство научным грантом или х/д работой: до 1 млн рублей;	20
	свыше 1 млн рублей.	30
	– руководство международным проектом на Грант иностранного фонда;	30
	– руководство совместными научно-техническими проектами с другими российскими организациями, финансируемыми не СВФУ;	30
	– руководство совместными научно-техническими проектами с другими иностранными организациями, финансируемые не СВФУ	30
II	Публикация монографий:	
	– в БД РИНЦ;	35
	– в БД Web of Science и /или Scopus.	100
III	<b>Публикационная активность:</b>	
	– публикация, учитываемые в БД WebofScience или Scopus;	80
	– опубликование статей в журналах с двухлетним импакт-фактором, учитываемых в БД РИНЦ;	30
	– количество цитированных статей автора за предыдущий календарный год в БД РИНЦ от 10 до 20 раз – 10 б.; от 21 до 30 раз – 20 б.; более 31 раза – 30 б	
	– количество цитированных статей в БД WebofScience или Scopus за 1 цитирование.	10

Окончание табл. 2.

IV	<b>Участие в научных конференциях:</b> – во всероссийских за пределами РС(Я) с включением сборника материалов конференции в БД РИНЦ; – международных за пределами РС(Я).	20
		30
V	<b>Защита диссертаций НПР:</b> – кандидатских 70 тысяч – докторских 100 тысяч	
VI	Участие в оргкомитете международной конференции	10
VII	<b>Написание отзывов на диссертации: официальное оппонирование, подготовка отзыва от ведущей организации</b> – кандидатских; – докторских.	15
		30
VIII	Работа в диссертационном совете СВФУ или других диссертационных советах: – председатель совета; – ученый секретарь совета; – член совета.	20
		10
		5
IX	<b>Участие в конкурсах НТС</b> По отдельному положению	
X	<b>Изобретательская деятельность</b> По отдельному положению	

### Список литературы

1. Еремина Н.С. Эффективный контракт в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. №4. С. 20–28.
2. Приказ Министерства образования и науки РФ №2075 от 24.12.2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
3. Приказ Министерства образования и науки России №69 от 27.03.2006 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
4. Балацкий Е.В. Оценка академической ренты // Вопросы экономики, 2014, № 10. С. 97–113.
5. Минько Э.В., Минько А.Э. Системы и показатели оценки качества образовательных процессов и деятельности профессорско-преподавательского состава // Вестник высшей школы, 2014, № 3. С. 66–70.

6. Малинецкий Г.Г. Параметры порядка. Самоорганизация и получение образования. <http://spkurdyumov.narod.ru/parametrpor.htm>

### *References*

1. Eremina N.S. *Zhurnal rossiyskogo prava*. 2014. №4, pp. 20–28.
2. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation №2075 from 24.12.2010 ‘On working hours (normal hours of pedagogical work for the wage rate) pedagogical workers’.
3. The Ministry of Education and Science of Russia №69 from 27.03.2006 ‘On peculiarities of working time and rest periods for teachers and other employees of educational institutions’.
4. Balatskiy E.V. *Voprosy ekonomiki*, 2014, № 10, pp. 97–113.
5. Min’ko E.V., Min’ko A.E. *Vestnik vysshey shkoly*, 2014, № 3, pp. 66–70.
6. Malinetskiy G.G. *Parametry poryadka. Samoorganizatsiya i polucheniye obrazovaniya* [The order parameters. Self-organization and education]. <http://spkurdyumov.narod.ru/parametrpor.htm>

### **ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ**

**Никитина Екатерина Семеновна**, заведующий кафедрой алгебры и геометрии, кандидат физико-математических наук  
*Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова*  
ул. Кулаковского, 48, г. Якутск, Республика Саха (Якутия),  
677000 Российская Федерация  
[eknikitina48@mail.ru](mailto:eknikitina48@mail.ru)

**Габышев Николай Николаевич**, доцент кафедры общей и экспериментальной физики, кандидат физико-математических наук  
*Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова*  
ул. Кулаковского, 48, г. Якутск, Республика Саха (Якутия),  
677000 Российская Федерация

### **DATA ABOUT THE AUTHORS**

**Nikitina Ekaterina Semenovna**, Chair of Department Algebra and  
Geometry, PhD in Mathematics  
*Ammosov North-Eastern Federal University*  
*48, Kulakovsky Str., Yakutsk, Republic of Sakha (Yakutia), 677000,*  
*Russian Federation*  
*eknikitina48@mail.ru*

**Gabyshv Nikolai Nikolaevich**, Assistant Professor, Department of  
General and Experimental Physics, PhD in Physics  
*Ammosov North-Eastern Federal University*  
*48, Kulakovsky Str., Yakutsk, Republic of Sakha (Yakutia), 677000,*  
*Russian Federation*