

Шапкин В.В., доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института традиционных художественных промыслов, ФГБОУ ВО «Высшая школа народных искусств (академия)», 191186, Санкт-Петербург, набережная канала Грибоедова, д. 2., лит. А, e-mail: vshapkin@mail.ru

Shapkin V.V., doctor of pedagogical sciences, professor, leading researcher of Institute of traditional art crafts, Higher School of Folk Arts (academy), 191186, St. Petersburg, Griboyedov canal embankment, 2., lit. A, e-mail: vshapkin@mail.ru

Школяр Л.В., доктор педагогических наук, профессор, академик Российской академии образования, директор Научно-исследовательского института традиционных художественных промыслов, ФГБОУ ВО «Высшая школа народных искусств (академия)», 191186, Санкт-Петербург, набережная канала Грибоедова, д. 2., лит. А, e-mail: vshni@mail.ru

Shkolyar L.V., doctor of pedagogical sciences, professor, academician of the Russian Academy of education, director of the Research Institute of traditional arts and crafts, Higher School of Folk Arts (academy), 191186, St. Petersburg, Griboyedov canal embankment, 2., lit. A, e-mail: vshni@mail.ru

**Эффективен ли эффективный контракт преподавателя вуза?
Whether the effective contract of the teacher of higher education
institution is effective?**

Аннотация. Реализация планов государственной социальной политики – приоритетная задача Правительства Российской Федерации в последнее десятилетие. В статье проанализирован круг основных документов, регламентирующих оплату труда работников; обсуждается результативность мероприятий по повышению заработной платы преподавателей вузов, проведенных в период 2012-2018 гг. в соответствии с указаниями Президента РФ; выявляются сопутствующие эффекты введенного эффективного контракта преподавателя.

Ключевые слова: оплата труда преподавателя, «эффективный контракт», критерии оценки эффективности педагогического труда.

Abstract. The implementation of state social policy plans has been a priority for the Government of the Russian Federation over the past decade. The article analyzes the range of basic documents regulating the remuneration of employees; discusses the effectiveness of measures to increase the salaries of university teachers, held in the period 2012-2018 in accordance with the instructions of the President of the Russian Federation; identifies the side effects of the effective teacher contract.

Keywords: remuneration of teacher's labour, «effective contrac», criteria of evaluation of efficiency of pedagogical work.

Реализация мероприятий государственной социальной политики провозглашается приоритетной задачей Правительства Российской Федерации в последнее десятилетие даже в условиях снижения темпов роста экономики. Наиболее существенные изменения в оплате труда работников бюджетной сферы и, в частности, работников образовательных организаций сформулированы в указе Президента РФ № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной программы». В поручении Президента предлагалось заменить академический контракт преподавателя вуза «эффективным контрактом». В соответствии с эффективным контрактом зарплата преподавателя вуза стала существенно зависеть от стимулирующих выплат, определяемых на основе показателей и критериев оценки эффективности их деятельности. Предполагалось, что эффективный контракт обеспечит достойную заработную плату работникам бюджетной сферы, достижение уровня их благосостояния в соответствии со сложившимися стандартами жизни среднего класса. Целевым показателем этого проекта, рассчитанного на шесть лет, определено повышение средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего образования до уровня 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе в 2018 году. Кстати, в законе РФ «Об образовании» (1993 г.) и законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (1996 г.) была введена норма – размер должностного оклада преподавателей устанавливается на уровне, в два раза превышающем показатели средней заработной платы в промышленности. Выполнило бы Правительство это законодательное положение, Россия была бы сегодня другой.

На первом этапе выполнения майского указа Президента по поручению Правительства регионы должны были обеспечить повышение зарплаты профессорско-преподавательского состава федеральных вузов до уровня не ниже средней по региону. Большинство регионов с этой задачей справились. Не достигли этого показателя семь регионов: Астраханская, Липецкая, Магаданская и Сахалинская области, Карачаево-Черкесская республика, Карелия, Республика Северная Осетия – Алания. Но даже достигнув среднего по региону уровня заработной платы, многие вузы платили своим преподавателям менее 30 тысяч рублей. Это составляло 50% валового внутреннего продукта страны на душу населения. В Швейцарии, где уровень заработной платы работников учреждений высшего образования считается одним из самых высоких, он превышает в три раза объем ВВП на душу населения. Это говорит о высоком авторитете работников этой сферы [3].

Вот лишь некоторые размеры зарплат преподавателей в соотношении со средней зарплатой в регионе: Сибирская государственная геодезическая академия в Новосибирске – 23,9 тысяч рублей (99% средней заработной платы по региону), Амурский государственный университет – 28,8 тысяч рублей (108,9%), Алтайский государственный университет – 25 тысяч рублей (151,5%), Курганский государственный университет – 29,2 тысячи рублей

(168,2%), Воронежский государственный технический университет – 26,6 тысяч рублей (134,6%), Грозненский государственный нефтяной технический университет им. Миллионщикова – 19,6 тысяч рублей (114,9%) [5].

Очевидно, что предложенный майским указом Президента подход предполагал серьезную переоценку критериев эффективности педагогического труда преподавателей в увязке с качеством образовательного процесса. Научно-педагогическая общественность в поиске таких критериев не очень преуспела, поэтому Министерством образования и науки основным критерием оценки эффективности педагогического труда вузовского преподавателя, влияющим на размер стимулирующих выплат, был взят показатель – количество научных публикаций в периодических изданиях, входящих в список ВАК, SCOPUS и др. Этот критерий лежал на поверхности – российские вузы не могли попасть в рейтинги ведущих мировых агентств из-за большого отставания от зарубежных университетов именно по количеству публикаций в цитируемых научных изданиях.

Посмотрим, как на практике реализовался этот национальный проект, учитывая, что добиваться повышения заработной платы вузам пришлось в условиях жесткого бюджетного ограничения финансирования, т.е. практически без увеличения фонда заработной платы, путем уменьшения численности преподавательского состава.

Базой эмпирических исследований стали данные:

- Росстата о численности занятых и заработной плате по видам экономической деятельности;
- Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИИУ-ВШЭ – чистая зарплата;
- Федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы науки.

Первый результат проекта по введению эффективного контракта – снижение численности преподавательского состава вузов. К концу 2018 г. общее сокращение составило 71572 чел., что составляет 26,7%. Наибольшее сокращение численности профессорско-преподавательского состава произошло в Северо-Кавказском федеральном округе – 33,0%, в Сибирском федеральном округе – 30,2%, Дальневосточном – 30,1%. Лидерами по сокращению стали Ямало-Ненецкий автономный округ – 79,5%, Новгородская область – 53,9%, Еврейский автономный округ – 53,7%, Республика Чувашия – 48,5%, Удмурдская республика – 47,3%, Камчатский край – 46,7%. Наименьшее сокращение профессорско-преподавательского состава произошло в Центральном федеральном округе – 24,0% и Северо-Западном – 24,2% [2].

Второй результат проекта – под давлением оценки деятельности при расчете повышающих надбавок к базовой ставке заработной платы преподаватели вузов нарастили публикационную активность, но это сопровождается ростом

рынка услуг по написанию и изданию таких публикаций и отвлечением педагогов от научно-методической работы.

Третий показатель результативности проекта – увеличение интенсивности труда преподавателей. Суммарное рабочее время штатных преподавателей вузов увеличилось за период 2012-2015 гг. с 38,3 часов в неделю до 53,3 часов [2]. Это произошло из-за увеличения нормативной учебной нагрузки преподавателей на ставку и ростом доли рабочего времени, приходящегося на аудиторские занятия. Понятно, что о повышении качества преподавания в этих условиях говорить не приходится. Таким образом, вместо развития рынка преподавательского труда и конкуренции профессионалов произошло усиление административного гнета на преподавателей.

Четвертый результат связан с главным планируемым показателем эффективности проекта – изменением заработной платы преподавателей вузов. Конечно, повышение номинальной зарплаты преподавательского состава произошло, так как это общая закономерность развития экономики. По данным Росстата среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников всех организаций в России за период 2013-2018 гг. увеличилась с 28693 руб. до 55569 руб., т.е. почти в два раза. При этом размер средней зарплаты сильно дифференцируется по регионам: от 71662 руб. в Центральном федеральном округе до 33671 руб. – в Северо-Кавказском федеральном округе (данные Росстата на декабрь 2018 г.). По отдельным субъектам Федерации это различие еще более значимо. В 2017 г. уровень среднемесячной зарплаты был выше среднего общероссийского показателя в 20 субъектах РФ и ниже – в 67 субъектах.

Проанализируем статистику, чтобы определить, каких показателей роста зарплаты преподавателей государственных вузов добились регионы за время реализации проекта «эффективный контракт». А от этих показателей во многом определялась судьба большого количества чиновников федерального уровня и ректорского состава. Так что понятна их позиция – «гонка за показателем» любой ценой. И здесь было найдено много способов отчитаться «хорошими» показателями роста среднемесячной зарплаты вузовских преподавателей.

По информации Министерства образования и науки среднемесячная зарплата профессорско-преподавательского состава вузов возросла с 55 тыс.руб. в 2016 г. до 63,7 тыс.руб. в 2017 г. и по итогам 2017 г. составила 182% от среднемесячной зарплаты по России [4]. Обратим внимание, что сопоставление идет не со средней зарплатой по регионам, а со среднестатистической зарплатой профессорско-преподавательского состава по стране. В заявлении межрегионального профсоюза «Университетская солидарность» по итогам собственного исследования реального уровня доходов преподавателей в 29 регионах России средняя зарплата преподавателей вузов составляла в 2017 г. 113% от средней зарплаты по России [1]. При этом отмечается, что администрации вузов часто прибегают к различного рода ухищрениям для выполнения формальных требований

Министерства. Например, переводят преподавателя с полной рабочей ставки на частичную занятость, засчитывают более высокую зарплату административного персонала как обычную преподавательскую, преподавателей нагружают более чем одной ставкой, почасовой нагрузкой, договорами гражданско-правового характера, оформляют работников других категорий, прежде всего административно-управленческого персонала, на часть ставки преподавателей.

В сопоставительных расчетах с 2015 г. стал учитываться не показатель средней заработной платы, а среднемесячный доход от трудовой деятельности, учитывающий все формы трудовой деятельности, а также доходы от социальных программ и доходы домохозяйств. Даже при использовании такой методики в 2018 г. 19 регионов не достигли 200% от среднего показателя доходов от трудовой деятельности, а 15 регионов ухудшили соотношение зарплат профессорско-преподавательского состава и среднего трудового дохода по региону [2].

Анализ данных статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, проводимого Росстатом [5], позволяет сделать следующие выводы.

В 2013 г. соотношение среднемесячной номинальной начисленной зарплаты преподавателей вузов не достигало соответствия со среднемесячной зарплатой по всем организациям в двух федеральных округах России – Центральном и Уральском (рис. 1). Наибольшее превышение средней зарплаты профессорско-преподавательского состава было в Северо-Западном, Южном, Приволжском и Сибирском федеральных округах.

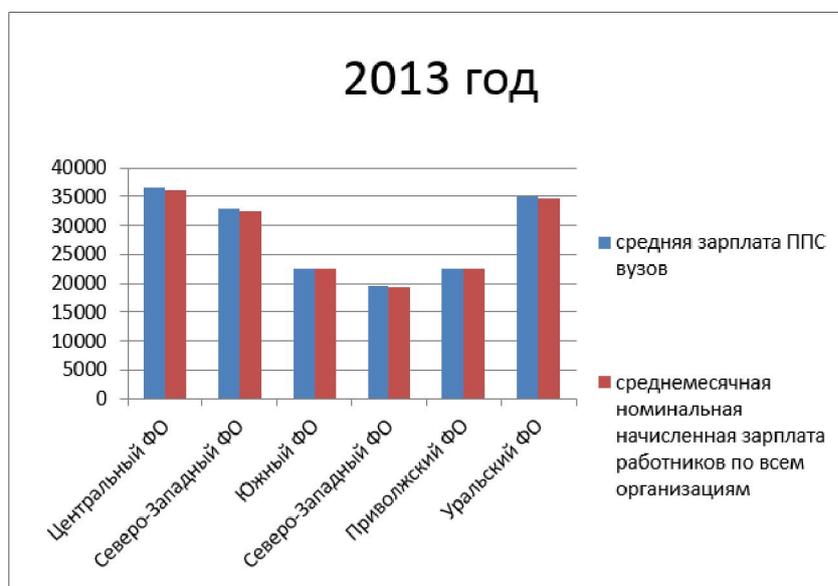


Рис. 1. Соотношение средней зарплаты преподавателей вузов и средней зарплаты работников всех организаций в 2013 г.

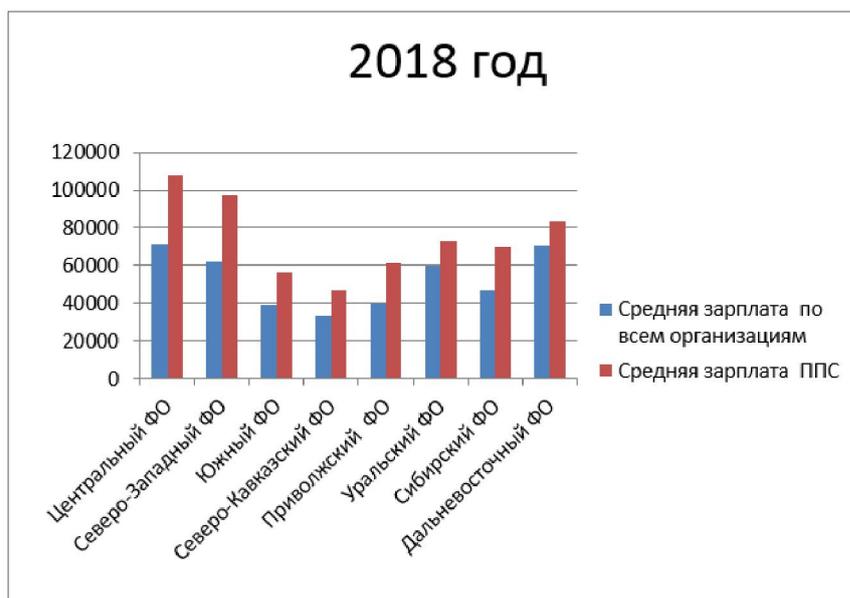


Рис. 2. Соотношение средней зарплаты преподавателей вузов и средней зарплаты работников всех организаций в 2018 г.

К концу 2018 г. средняя зарплата вузовских преподавателей не достигла запланированного роста – двукратного превышения средней зарплаты по всем организациям ни в одном федеральном округе. Приблизились к этому уровню вузы Центрального и Северо-Западного федеральных округов, где превышение составило более 50%. Не достиг 40 тыс. руб. к этому времени уровень средней номинальной начисленной зарплаты преподавателей вузов федерального подчинения в Южном, Северо-Кавказском и Приволжском федеральных округах.

Таким образом, последствиями выполнения проекта «эффективный контракт» можно назвать следующие тренды:

- вместо качественного и дорогого труда преподавателя вуза появился преподаватель, зависимый от вышестоящих администраторов, работающий на показатель и получающий более высокую зарплату за более интенсивный труд;
- появились разнообразные механизмы «статистически фиктивного» роста зарплат, произошел отбор на административные должности лиц, готовых обеспечивать этот «фиктивный рост».

В результате – полное вытеснение академического компонента структур управления бюрократическим [2].

Литература

1. Газета Коммерсант. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3570763> (дата обращения – 03.08.2019).
2. Курбатова М.В. Эффективный контракт преподавателя: эффекты реализации проекта / Доклад на XVIII ежегодной международной конференции из цикла «Леонтьевские чтения» «Институциональная

экономическая теория: история, проблемы и перспективы». Санкт-Петербург, 15-16 февраля 2019 г. (Препринт).

3. Лукинова С.А. Зарботная плата преподавателя вуза: сравнительно-правовой аспект (2015 г.). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-prepodavatelya> (дата обращения – 03.08.2019).

4. Российская газета. – URL: <https://rg.ru/2012/11/26/dannie-site.html> (дата обращения – 07.08.2019).

5. Федеральная служба государственной статистики. – URL: www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat.ru (дата обращения – 13.08.2019).

References

1. Gazeta Kommersant. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3570763> (data obrashcheniya 03.08.2019).

2. Kurbatova M.V. Effektivnyj kontrakt prepodavatelya: efekty realizacii proekta / Doklad na XVIII ezhegodnoj mezhdunarodnoj konferencii iz cikla «Leont'evskie chteniya» «Institucional'naya ekonomicheskaya teoriya: istoriya, problemy i perspektivy». SPb 15-16 fevralya 2019 g. (Preprint).

3. Lukinova S.A. Zarabotnaya plata prepodavatelya vuza: sravnitel'no-pravovoj aspekt (2015 g.). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-prepodavatelya> (data obrashcheniya – 03.08.2019).

4. Rossijskaya gazeta. – URL: <https://rg.ru/2012/11/26/dannie-site.html> (data obrashcheniya – 07.08.2019).

5. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. – URL: www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat.ru (data obrashcheniya – 13.08.2019).