

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

Хусаинова Мария Алексеевна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

г. Самара, Самарская область

Грязнов Николай Сергеевич

студент

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский

университет им. академика С.П. Королева» (Самарский университет)

г. Самара, Самарская область

ПРОБЛЕМЫ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

***Аннотация:** заключение эффективного контракта – это один из важных элементов поддержания и повышения качества высшего образования. Эффективный контракт представляет собой соглашение между вузом и преподавателем о том, что необходимо понимать под эффективностью деятельности, по каким критериям выявить эту эффективность и как ее оценивать. Таким образом, эффективный контракт – необходимая составляющая системы оплаты труда преподавателя, важный аспект повышения мотивации. Статья посвящена проблемам внедрения эффективного контракта в высшей школе.*

***Ключевые слова:** вуз, эффективный контракт, преподавание, научная деятельность, нагрузка преподавателя.*

Эффективный контракт – это не название документа, а термин, отражающий особенности содержания трудового договора с сотрудником. Согласно Трудового кодекса РФ (ст. 63–71) трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного договора (термин «контракт» в

ТК РФ не используется). В контексте вузов, при заключении эффективного контракта работники остаются в прежнем статусе, однако при этом меняется характер оплаты их труда. Таким образом, эффективный контракт – это своеобразная траектория, направление, которое «подсвечивает» основные моменты программы развития университета, что позволяет вузу и преподавателям совместно стремиться к достижению поставленных задач.

Эффективный контракт заключается отдельно с каждым преподавателем, потому что ключевые показатели эффективности (KPI) для каждой должности отличается специфике, нагрузке и установленным целевым показателям. Эффективный контракт преподавателя может быть краткосрочным или долгосрочным – здесь не существует общего подхода. В каждом вузе есть наиболее заслуженные, состоявшиеся преподаватели, которые могут претендовать на долгосрочный контракт (иногда пожизненный). С молодыми преподавательским состав. целесообразнее заключать краткосрочный контракт (два-три года).

Заключение эффективного контракта подразумевает дополнительные (стимулирующие) надбавки – это негарантированная вузом часть оплаты труда, которая выплачивается по результатам года (или ежемесячно), исходя из набранных преподавателям баллов и рейтинга. В целях закрепления социальных гарантий, согласно рекомендациям Министерства высшего образования и науки РФ, постоянная часть заработной платы должна составлять 70% от итоговой выплаты.

Однако на практике размеры доли фиксированной выплаты (должностной оклад, ставка), а также выплаты стимулирующего характера устанавливаются учреждениями или самими вузами. Необходимо отметить, что эффективный контракт редко заключается с совместителем (это невыгодно вузу), потому что показатели, которые необходимо достичь вузу, относятся только к штатным сотрудникам.

Существует мнение, что качество публикаций преподавателей значительно снижается из-за их стремления к достижению установленных показателей по количеству. В вузе должна быть выстроена четкая система, которая будет подтверждать объективность, точность и качество представленной в статьях информа-

ции. Другими словами, за качество публикаций должна отвечать кафедра (в зависимости от специализации), поэтому универсальный способ повышения качества – это непосредственная задача кафедры, где должен проходить тщательный отбор статей, предназначенных для публикаций [1].

Специфика образовательной сферы требует особого подхода к оплате труда сотрудников. Необходимо принять во внимание их стаж, часовую нагрузку, сложность преподавания различным дисциплинам, учесть возрастные группы обучающихся. Для этого применяется тарификация – это комплекс мероприятий, направленный на составление системы тарифов. К сожалению, в вузовской среде считается нормой перегрузка преподавателя. Зачастую он должен заниматься образовательной, научной и внеучебной деятельностью. Однако одновременно продуктивно заниматься несколькими вещами невозможно [2]. Поэтому в эффективном контракте целесообразно зафиксировать только сильные стороны преподавателя (например, один преподаватель хорошо занимается методической работой, другой – профориентационной работой, третий – наукой и набирать баллы эффективности они могут именно в своей «сильной» сфере).

Из-за того, что преподаватели вынуждены вести по 5–6 курсов, у них не хватает времени для того, чтобы обновлять программы, изучать современные исследования, неформально подходить к улучшению качества образования. Следовательно, вузам следует стремиться исключать ситуации, при которых преподавателю, чтобы получить денежные надбавки, необходимо заниматься «всеми и сразу».

Думается, в целом, у эффективного контракта имеются большие перспективы развития. При этом не должно быть универсальных подходов. Эффективный контракт – это живой инструмент. Сегодня в научной среде ведутся активные дискуссии о том, что образованию необходимо выйти из сферы услуг в формат служения – оценка эффективности должна быть наполнена другим содержанием.

Первоначально эффективный контракт был направлен на создание механизма финансовых гарантий в виде вознаграждения преподавательского состава за высокие достижения в различных сферах деятельности. Важным посланием, сопровождающим введение эффективного контракта, было предоставление преподавателю

возможности зарабатывать деньги в своем университете (не тратя ресурсы на подработку в других местах). В то же время обязательным условием эффективного контракта является одинаковая заинтересованность преподавателей и руководителей университетов в повышении качества и эффективности своей работы.

Однако, оказалось, что практическая реализация эффективного контракта имеет ряд негативных последствий. Часто эффективный контракт как инструмент кадровой политики используется не по назначению (материальное стимулирование высоких результатов), а как механизм дифференциации преподавательского состава на «эффективный» и «неэффективный». Эффективный контракт в таких случаях является не мерой поощрения, а стал способом наказания, вынуждающим преподавателей серьезно интенсифицировать свой труд, масштабируя создание научных работ и учебной литературы, что не может не сказаться на качестве результатов такой работы и на социальной атмосфере в педагогических коллективах.

Думается, что участие в эффективном контракте должно носить не добровольно-принудительный, а исключительно добровольный характер. Преподавателю следует предоставить возможность отказаться от заключения эффективного контракта без каких-либо последствий (однако это не относится к государственным и муниципальным образовательным учреждениям, где применение эффективных контрактов обязательно).

Основные проблемы, связанные с заключением эффективных контрактов в российских вузах, можно сгруппировать в следующий перечень:

- недостаточная прозрачность условий контракта. В некоторых случаях, условия контракта могут быть неясными или скрытыми, что приводит к недопониманию и конфликтам между преподавателем и университетом;
- ограниченные возможности для переговоров по условиям контракта. Это может привести к недовольству и недостаточной мотивации для работы;
- односторонний подход. Нет достаточных возможностей для роста и развития, что может привести к снижению мотивации (и даже уходу преподавателя из университета) [3].

Педагог – это прежде всего, миссия, однако профессионализм должен быть достойно вознагражден. Деятельность преподавателя многогранная и каждая ее составляющая требует внимания. Думается, критика эффективного контракта за односторонний подход, в котором превалируют наукометрические оценки, справедлива. В качестве варианта решения данной проблемы можно порекомендовать существенно расширить систему показателей (например, в контексте проектной работы), которые вузы используют для оценивания работы профессорско-преподавательского состава, где научная публикационная активность, будет иметь не решающее значение.

Список литературы

1. Шапкин В.В. Эффективен ли эффективный контракт преподавателя вуза? / В.В. Шапкин, Л.В. Школяр // Традиционное прикладное искусство и образование. – 2019. – №3 (29) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnen-li-effektivnyy-kontrakt-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 18.12.2023).
2. Рудаков В.Н. Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта: информационный бюллетень / В.Н. Рудаков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2023. – 36 с.
3. Курбатова М.В. Эффективный контракт в высшем образовании: замыслы и результаты / М.В. Курбатова, И.В. Донова // Высшее образование в России. – 2023. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-vysshem-obrazovanii-zamysly-i-rezultaty> (дата обращения: 18.12.2023). – DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-4-23-41. – EDN CQBNCH