УДК 372.893
ББК 4420 ГСНТИ 14.07.01 Код ВАК 07.00.02

З.И. Гузненко
Екатеринбург

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПО НОРМИРОВАНИЮ И ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогический работник, высшее учебное заведение, оплата труда, норма труда, контракт, эффективность педагогического труда.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются актуальные вопросы о нормировании труда педагогических работников вузов, о механизме его оплаты, подходах, показателях и критериях.

Z.I. Guznenko
Yekaterinburg

STATE POLICY ON THE VALUATION AND REMUNERATION OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

KEY WORDS: pedagogical staff, higher education, wages, labor standards, the contract, the effectiveness of pedagogical work

ABSTRACT. In the article actual questions of rationing of work of the teaching staff of universities, mechanisms, indicators and criteria for its payment

Образование есть функция государства,
осуществляемая им для вполне
определенных и конкретных целей
Аристотель

Обращение к вопросам, заявленным в формулировке данной статьи, представляется нам актуальным не столько в связи с переходом вузов Российской Федерации к системе заключения эффективных контрактов с преподавателями, сколько с дискуссиями и противоречивыми оценками разных аспектов этого

явления. Такая ситуация порождена, на наш взгляд, рядом причин, в том числе недостаточно четкой проработанностью механизмов оценивания и регулирования профессиональной деятельности педагогических работников высшей школы на разных управленческих уровнях, отсутствием сколько-нибудь значимых научных исследований по этим вопросам. Даже в диссертациях, посвященных исследованию современной государственной политики в области педагогического образования (см., напр., 18) этот аспект практически не затрагивается, хотя определенный исторический опыт в решении этих проблем в нашей стране имеется.

Примечательным, на наш взгляд, является тот факт, что практически через два месяца после установления Советской власти, а именно 2 января 1918 г., было принято постановление СНК под названием «О прибавках народным учителям». По докладу Народного комиссара просвещения Совнарком, не предрешая вопроса о размерах жалованья учителям за 1918 год, принял решение ассигновать Комиссариату просвещения сумму в 12520000 руб. для выдачи одновременных пособий с таким расчетом, чтобы каждый народный учитель получил прибавку, доводящую его жалованье за ноябрь и декабрь до суммы в 100 руб. в месяц, то есть до 200 руб. в итоге (3. С. 442). Через полгода, 26 июня 1918 г., появился декрет СНК «О нормах оплаты учительского труда». По декрету, месячная оплата учительского труда устанавливалась с признанием нормальной продолжительности рабочего дня в 4 часа и 24-х часов (уроков) в неделю. Этим декретом устанавливались также количественные показатели оплаты труда других работников образования, нормы оплаты за разные виды работ, определялись прибавки к зарплате за выслугу лет. Вводились новые ставки месячных окладов педагогического персонала по двум категориям учебных заведений и пяти районам согласно установленному ещё в 1916 г. перечню местностей. Эти ставки распространялись и на частные учебные заведения (с полными правами правительственных, а также с правами для учащихся). Декрет был подписан председателем Совнаркома Вл. Ульяновым (Лениным), заместителем народного комиссара по просвещению М. Покровским и управляющим делами СНК В. Бонч-Бруевичем (3. С. 442 – 443).

В дальнейшем процессе становления и развития советской системы общего и профессионального образования вопросы организации, включая нормирование, и оплаты труда педагогических работников решались в контексте постановки новых задач и их решения, преодоления возникающих противоречий и недостатков, вполне объяснимых с исторической точки зрения. В ниже приведенной таблице названы некоторые решения руководящих правительственных органов, принятые в довоенные десятилетия Советской власти по вопросам оплаты учительского труда, пенсионного их обеспечения и жильем, в целом - их материально-правового положения, профессионального и культурного развития.

Название документа	Дата принятия	Кем принят документ
О прибавках народным учителям	2.01.1918	Постановление СНК
О нормах оплаты учительского труда	26.06.1918	Декрет СНК
О пенсионном обеспечении учителей школ I ступени сельских и городских и других работников просвещения в деревне	15.01.1925	Постановление ЦИК и СНК СССР
О мерах по улучшению положения сельского учительства	21.04.1926	Постановление СНК РСФСР
О пенсионном обеспечении работников просвещения за выслугу лет	3.07.1929	Постановление ЦИК и СНК СССР
Об улучшении материального положения работников просвещения в деревне	3.08.1930	Постановление СНК РСФСР
О порядке выплаты заработной платы учителям	10.04.1936	Постановление СНК СССР
О персональных званиях для учителей начальных и средних школ	10.04.1936	Постановление ЦИК и СНК СССР
О периодических	20.04.1937	Постановление

прибавках к заработной плате для некоторых категорий работников просвещения		ВЦИК и СНК РСФСР
О порядке предоставления очередных отпусков преподавательскому составу учебных заведений	8.06.1940	Разъяснение ВЦСПС, утвержденное постановлением СНК СССР

Следует отметить, что даже в напряженные для народа годы Великой Отечественной войны, когда финансовое положение в стране было крайне тяжелым, постановлением ЦК ВКП(б) и СНК СССР от 11 марта 1943 г. была повышена зарплата учителям и другим работникам начальных и средних школ. Новое значительное повышение заработной платы учителям было проведено в 1964 г. (2. С. 220).

В свете рассматриваемой в статье проблемы считаем целесообразным обратиться к письму Министра просвещения РСФСР и Председателя ЦК профсоюза работников начальной и средней школы от 26.01.1955 г. «Об упорядочении бюджета времени учителя», адресованному руководящим лицам органов народного просвещения и комитетов профсоюза краевого, областного и городского уровня. В преамбуле этого документа отмечается беззаботное отношение руководителей многих школ и профсоюзных организаций к организации труда учителя, что проявлялось в перегрузке его излишними совещаниями и заседаниями, составлением многочисленных отчетов, выполнением различных поручений канцелярского характера. Все это мешало учителю глубоко и всесторонне готовиться к урокам, систематически повышать свою квалификацию и идейно-политический уровень, знакомиться с новинками методической и художественной литературы, посещать кино и театры, заниматься искусством, спортом и т.д.Министерство просвещения РСФСР и ЦК профсоюза работников начальной и средней школы предложили не только принять меры по упорядочению бюджета времени учителя и созданию ему необходимых условий для успешного выполнения сложных и ответственных задач по обучению и воспитанию учащихся, но и развернутый план

осуществления необходимых мер с указанием по ряду позиций конкретных временных параметров деятельности (11. С. 121. 122, 123).

М.А. Прокофьев – заместитель министра высшего образования СССР с 1951 г., министр просвещения РСФСР с 1966 г. - в своем взгляде на учителя, как главную фигуру в школе, отмечал, что бич учителя – крайняя перегрузка, что если сложить труд преподавателя по подготовке к занятиям, включая подготовку заданий для учеников, проверку тетрадей, контрольных работ и другую работу, то недельная нагрузка учителей составит 50 – 52 часа, что намного превышает средние нормы труда других профессий (20. С. 74). Эту оценку в полной мере можно отнести к профессорско-преподавательскому составу высшей школы с указанием на то, что преподаватель вуза занимается ещё и научно-исследовательской работой. Так, ещё в 1936 г. было принято совместное постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) «О работе высших учебных заведений и о руководстве высшей школой», в котором отмечалось неудовлетворительное состояние подготовки кадров в высшей школе. В частности, указывалось, что при организации новых вузов и развертывании старых нередко упускалось важнейшее условие их работы – обеспечение соответствующими научно-педагогическими кадрами, лабораториями, кабинетами, библиотеками. В постановляющей части документа среди прочих был выделен раздел «Об организации учебной работы», в котором устанавливались формы учебной работы с преподавателями: лекции, практические занятия, производственная практика. При организации учебного процесса основное внимание должно было быть направлено на самостоятельную работу студентов и др. В пункте «О руководстве высшей школой» ставилась задача систематического повышения научно-преподавательской квалификации сотрудников кафедр, в связи с чем предлагалось установить для каждого сотрудника план научно-исследовательской работы и обеспечить систематическое повышение их научной и педагогической квалификации. Постановлением запрещалось отрывать научно-педагогические кадры от их непосредственной работы и использовать на работе не по специальности (1. С. 8, 9, 11).

В соответствии с постановлением Совмина СССР от 12 апреля 1956 г. для преподавателей высших учебных заведений был

установлен шестичасовой рабочий день. При этом предусматривалось, что из шести часов три часа должно приходиться на учебные занятия различных видов и три часа – на учебно-методическую и научно-исследовательскую работу. В объем нормируемой учебной нагрузки включалось чтение лекций и проведение практических, лабораторных и семинарских занятий, проведение зачетов и экзаменов, руководство дипломным проектированием и учебной и производственной практикой, консультации студентов и аспирантов, рецензирование курсовых и дипломных проектов, контрольных работ заочников и др. В объем учебно-методической и научно-исследовательской работы включалась работа по бюджетным темам, разработка учебно-методической документации и другие их виды (13. С. 124). При этом, в перечне обязанностей, возлагавшихся на преподавателей вузов, как замечает А.Б. Дайновский в своей работе «Экономика высшего образования», отсутствует подготовка к аудиторным занятиям, работа по повышению квалификации, что является неотъемлемой частью профессиональной деятельности каждого преподавателя вуза. Затраты времени на выполнение учебно-методической, воспитательной работы во вторую половину дня также нуждались в четком нормировании. Некоторые из таких норм были рекомендованы Инструктивным письмом Министерства высшего и среднего специального образования СССР № И-87 от 26.11. 1965 г. (13.С. 131). В то же время, годовой объем педагогической нагрузки в расчете на одного преподавателя даже к середине 1970-х гг. не имел четко определенных границ. Твердые нормы были установлены только для преподавателей кафедр общественных наук (420 часа в год для заведующего кафедрой и 550 часов для всех остальных преподавателей) и для преподавателей ряда вузов, имеющих специфические условия работы, как, например, институт международных отношений. Средний объем учебной работы на одного педагогического работника высших учебных заведений составлял 700 – 800 часов в год (13. С. 126, 127).

Основные принципы научной организации труда общи для всех отраслей народного хозяйства. Однако в отдельных областях труда имеют место особые, специфические условия и методы его научной организации. Так, главной целью научной организации труда педагогических работников является обеспечение высокого уровня

учебно-воспитательной работы, всестороннего и гармоничного развития молодежи, подготовки её к жизни при наименьших затратах учебного и рабочего времени, трудовых, материальных и финансовых ресурсов, при оптимальной нагрузке учащихся, педагогов и других работников учебных заведений, сохранении и укреплении их здоровья. В связи с этим, как писал ещё в 1969 г. В.А. Жамин, важнейшее значение имеет оптимальное нормирование и программирование учебной и педагогической деятельности, систематическая рационализация методов и способов учебно-воспитательной работы. Научная организация труда педагогических работников в учебных заведениях должна представлять собой систему научно обоснованных педагогических, организационных, экономических мер, направленных на обеспечение наивысшей эффективности учебно-воспитательной работы при наименьших затратах времени, сил, энергии, как педагога, так и обучающегося (14. С. 237).

Проблема рационального использования времени – одна из важнейших проблем экономической науки. Научная организация труда в учебных заведениях по-настоящему может быть организована лишь на основе всестороннего изучения сложившейся структуры рабочего и свободного времени преподавателей и учащихся. Во второй половине 1950 – начале 1960-х гг. уральскими учеными Б.Л. Ципиным и А.П. Тубиной на основании разработанной ими методики было проведено выборочное обследование суточного бюджета времени учителей средних школ г. Свердловска. Результаты исследования показали, что рабочая неделя учителей составляла в среднем 55 час. 50 мин. Это намного превышало 41-часовую рабочую неделю рабочих и служащих (14. С. 240). В.А. Жамин приводит также данные сравнения структуры суточного времени женщин-учителей и женщин, работавших на промышленных предприятиях Свердловска, представленные З. Скворцовой и В. Розовым. Эти данные также показывали, что суточное рабочее время учителей на 1 час 38 мин. больше, а свободное время меньше, чем у женщин – работниц промышленной сферы (14. С. 241). Таким образом, изучение и анализ рабочего и свободного времени педагогических работников дает возможность увидеть действительное положение дел, с учетом которого только и возможно осуществлять планирование труда и отдыха этой категории работников и его

оплату таким образом, чтобы обеспечить устойчивую работоспособность и, следовательно, эффективность их профессиональной деятельности.

До 1985 г., как отмечает В.И. Жуков, финансовая политика государства сохраняла отношение к образованию, как приоритетному направлению социальной политики (15. С. 118). Несмотря на то, что с началом «перестройки» положение стало меняться, в 1987 г. было принято совместное постановление ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦПС «О повышении заработной платы работников высших учебных заведений», которым устанавливалось, что очередное повышение окладов работников из числа ППС производится на основе их аттестации с учетом роста квалификации, результатов научно-педагогической деятельности и в зависимости от стажа работы. В вузах вводилось премирование работников, добившихся наиболее высоких результатов в повышении эффективности и качества учебной, воспитательной, научно-исследовательской и хозяйственной работы. Новые условия оплаты труда, предусмотренные этим постановлением, планировалось ввести поэтапно в период с 1.09.1987 г. по 1992 год (4. С. 287, 288, 289). Однако, дальнейшее развитие политической и социально-экономической ситуации в стране отодвинуло реализацию этого решения как первоочередного, несмотря на его актуальность. Тем не менее, Е.В. Ткаченко, министр образования РФ в 1992 – 1996 гг., считал, что главным звеном образовательной политики должно быть законодательное и нормативно-правовое обеспечение направлений развития образования в России, вкупе с его социокультурной направленностью. Качественная модернизация страны возможна только при её кадровом, материально-техническом и ресурсном обеспечении в условиях реальной защиты научных и научно-педагогических кадров. Это, в свою очередь, показывает необходимость разработки научной концепции управления образовательной деятельностью в стране (19. С. 35, 38, 39).

В законодательных и программно-концептуальных документах Российской Федерации последних двадцати пяти лет по вопросам модернизации отечественного образования с целью повышения его эффективности и качества сквозной линией проводится мысль о том, что одним из показателей качества образования как его комплексной характеристики является качество

преподавательского состава. Так, в «Национальной доктрине образования в Российской Федерации», как основополагающем государственном документе, устанавливающем приоритет образования в государственной политике, стратегию и основные направления его развития на период до 2025 года (одобрена после широкого обсуждения Правительством РФ 04.10.2000 г.), в пункте «Педагогические кадры» подчеркивается ведущая роль педагога в достижении целей образования, необходимость обеспечения условий для неуклонного повышения престижа и социального статуса преподавателей и других работников сферы образования. Намечался опережающий рост заработной платы работников образования по сравнению со средней в промышленности, за счет увеличения доли расходов на образование в государственном бюджете, расширении самостоятельности организаций отрасли и стимулирования эффективного использования бюджетных и внебюджетных средств. Оплата труда профессорско-преподавательского состава образовательных организаций системы ВПО должна была приблизиться к удвоенному размеру средней зарплаты работников промышленности (5. С. 7, 8, 9).

Более конкретно вопросы оплаты труда работников высшего учебного заведения были определены в статье 30-й Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (1996 г.). В частности, в соответствии с Законом вузы самостоятельно определяли форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников, в пределах имеющихся у него средств. При этом средние должностные оклады (ставки) для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава вузов должны были устанавливаться на уровне, в два раза превышающем уровень средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации. Научно-педагогическим работникам вузов устанавливались надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере 40 % за должность доцента и 60 % за должность профессора; 900 рублей за ученую степень кандидата наук и 1500 рублей за ученую степень доктора наук (8. С. 41, 42).

Ныне действующий Федеральный закон «Об образовании в Российской федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ), с вступлением

которого в действие утратил силу ФЗ «О высшем и послевузовском образовании», также провозглашает (ст. 47) особый статус педагогических работников в обществе, что предполагает создание условий для осуществления ими профессиональной деятельности. По Закону, педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости престижа педагогического труда (7. С. 60).

Уже в рамках действия этого закона разрабатывалась Федеральная целевая программа развития образования на 2016 – 2020 гг., утвержденная решением Правительства РФ от 25 мая 2015 г., которую следует воспринимать как продолжение предыдущей Федеральной целевой программы, осуществляемой в 2011 – 2015 гг. Главная цель новой Программы обозначена, как создание условий для эффективного развития российского образования, направленного на обеспечение его доступности и качества, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. Особым пунктом выделены задачи развития высшего образования как важнейшей ступени всей образовательной системы. В частности, в рамках принятой Программы в течение предстоящего пятилетия планируется поэтапно решить целый ряд кадровых задач в контексте повышения качества отечественного образования, его эффективности. Федеральная целевая программа развития образования рассматривается как управленческий механизм обеспечения преемственности в реализации государственной политики в сфере образования (12). Можно констатировать, что в документах федерального уровня сквозной линией заявляется заинтересованность государства в поддержке профессорско-преподавательского состава высшей школы.

Говоря о тесной взаимосвязи и взаимозависимости качества образования и качества профессорско-преподавательского состава, уместно привести мнение коллектива авторов работы под названием «Как платят профессорам?», которые смотрят на педагогическую профессию, как одну из самых важных, и считают, что ни один университет не может успешно функционировать без преданных своей работе преподавателей, получающих адекватное вознаграждение. Отмечая высокую роль высшего образования как

основы глобального общества знаний, авторы работы констатируют, как печальный, факт снижения во многих странах статуса преподавателей, как и их заработной платы. По мнению авторов книги, проведших глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов в академической сфере 28 стран мира, условия найма должны предусматривать такую структуру карьеры, которая способна привлечь и удержать лучших преподавателей и исследователей, а также стимулировать их к максимально эффективному труду (16. С. 9). Проведенное авторами исследование показывает, что во многих странах университеты находятся в кризисе, поэтому академические работники стараются увеличить свою заработную плату за счет дохода от дополнительной учебной нагрузки, исследовательской деятельности, неакадемической работы, преподавания в нескольких местах, административной деятельности. Таким образом, они приходят к выводу, что без значительной заработной платы, эффективных контрактов и благоприятных условий труда от преподавателей не добиться хорошей работы (16. С. 15).

Что следует понимать под «эффективным контрактом»? Определение понятия «эффективный контракт» дано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 № 2190-р. Под эффективным контрактом понимается 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. (www.pdffactory.com). Примерная форма эффективного контракта утверждена Приказом Минтруда России от 26.04. 2013 № 167н, в котором представлены и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений. Министр образования РФ Д. Ливанов, в интервью «Умной школе.рф», данном ещё в начале 2013/14 уч. г., по поводу эффективного контракта сказал, что эффективный контракт – это не контракт между учителем и директором конкретной школы. Это более широкое понятие, это общественный договор, заключенный между

обществом и учительством. Принципиально важно, чтобы рост заработной платы не происходил за счет повышения учебной нагрузки. Если это происходит, то это не просто профанация идеи эффективного контракта, а прямой вред, который наносится профессиональному самочувствию учительства и в целом качеству обучения, качеству работы учителей.

В связи с переходом к заключению эффективных контрактов весьма важно было определить нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников. Такой документ был разработан, рассмотрен и утвержден приказом МО и Н РФ от 22.12.2014 г за № 1601 под названием «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Документ был зарегистрирован в Минюсте РФ, опубликован, вступил в силу с 10.03.2015 и стал руководством к действию. В связи с его принятием утратил силу приказ МО и Н РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (9).

Насколько эффективно идет процесс заключения эффективных договоров в образовательных организациях? Какие вопросы возникают у педагогических работников в связи с заключением эффективных контрактов? Чем вызваны дискуссии в среде педагогической общественности, связанные с заключением этих документов? Обращение к уже имеющемуся опыту деятельности вузов в этом направлении позволяет выделить, по меньшей мере, две проблемы: это нормирование рабочего времени ППС, а также критерии и показатели его оплаты.

Понятие рабочего времени и нормальной его продолжительности определено в Трудовом кодексе РФ (в редакции ФЗ от 30.06.2006). Оно характеризуется как *время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим кодексом, другими федеральными законами и иными правовыми*

актами РФ относятся к рабочему времени (10. С. 4). По Закону, нормальная продолжительность рабочего времени в РФ не может превышать 40 часов в неделю, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день, общим для всех выходным днем является воскресенье (10. С. 11). Эти нормы относятся ко всем категориям работников. В 52-й главе Кодекса под названием «Особенности регулирования труда педагогических работников» среди прочих норм зафиксирована сокращенная для них продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (10. С. 16). В справочной литературе даются разные определения рабочего времени, например, как времени, затрачиваемого на производство материальных и духовных благ или выполнения определенного объема работ. Это время измеряется для отдельного работника в часах, днях, годах. Это период времени, в течение которого работник обязан выполнять требуемую работу (21. С. 121). Но в том-то и дело, что определение и строго научный подход к расчету рабочего времени педагогического работника в контексте учебной работы и «другой» (неконтактной с обучающимися) работы. Предполагает обязательный учет таких категорий как «внерабочее время», которое, в свою очередь, подразделяется на «занятое время» и «свободное время». В связи с этим весьма важно соблюдать законное право педагога на время отдыха, как время, в течение которого он свободен от выполнения от своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Ныне действующий Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г.), признавая особый статус педагогических работников в обществе и создание условий для осуществления ими профессиональной деятельности, также предоставляет им право на сокращенную продолжительность рабочего времени и на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (7. С. 60, 61). По Закону, в рабочее время педагогических работников, (ст. 47, п. 6) «включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная

трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга…» и др. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также трудовым договором (7. С. 62).

В середине 2003 г. ректорам высших учебных заведений было направлено для практического использования письмо Министра образования РФ В.М. Филиппова, с приложением к нему «Примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования». Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам ВПО устанавливалась в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в году. В Приложении указаны конкретные нормы времени для всех видов учебной работы, включая аудиторные занятия, консультации, контроль, практику, руководство факультетом, кафедрой и др. Учебно-методическая и организационно-методическая работа, представленная по их видам, в числовом их выражении не определялась. Преподаватель обязывался обеспечить соответствующей документацией все виды учебной работы. Администрации вузов предписывалось планировать преподавателю учебную, учебно-методическую, организационно-методическую и другие виды работ, исходя из 36-часовой рабочей недели.

В настоящее время в вопросах нормирования труда ППС вузы руководствуются Приказом МО и Н РФ от 22.12.2014 г. (№ 1601) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В приложениях к этому письму фиксируется установленная законодательно продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, а верхний предел учебной

нагрузки – в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году. При определении учебной нагрузки её объем устанавливается по видам учебной деятельности во взаимодействии с обучающимися (то есть контактной работы обучающихся с преподавателем). В разделе VI.*Определение нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения* (Приложение № 2), пункт 6.4, указывается, что нормы времени по видам учебной деятельности, включающих в себя контактную работу преподавателя с обучающимися, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом. Соотношение учебной нагрузки и другой деятельности преподавателя (научной, творческой, исследовательской, методической, организационной, экспертной и др.), предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом преподавателя, также определяется локальным нормативным актом организации (9).

Таким образом, на образовательные организации возложена высокая ответственность по введению в действие настоящего приказа, что предполагает проведение разной по содержанию подготовительной работы с привлечением к ней разных специалистов. Особо ответственного подхода, на наш взгляд, требует организация работы в вузах по заключению эффективных контрактов, что предполагает необходимость научного подхода к формированию примерных положений о наименованиях, условиях и размерах выплат компенсационного характера. Важно разработать критерии оценки эффективности и целевых показателей работы, которые при этом не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работников. Естественно, что деятельность вузов в этих вопросах должна осуществляться с учетом уже разработанных и действующих методических рекомендаций по разработке типовых отраслевых норм труда, системы оплаты труда работников бюджетных организаций (6).

Нель не согласиться с мнением В.И. Жукова в том, что государство во все времена было и остается властным институтом, обладающим, в том числе, инструментами принуждения и подавления. Современная высшая школа хотела бы, чтобы у государства в области науки и образования были только две функции, которые, по справедливому замечанию В.А.

Садовничего, оно должно свято исполнять: «Первая – это их финансирование, вторая – это их защита. Все остальное – дело ученых и профессорско-преподавательского состава» (15. С. 245).

Источники:

1.Высшая школа: Сборник основных постановлений, приказов и инструкций / под ред. Е.И. Войленко. Ч. 1. М.: Высшая школа, 1965.

2.Народное образование в РСФСР / под ред. М.П. Кашина и Е.М. Чехарина. М.: Просвещение, 1970.

3.Народное образование в СССР: общеобразовательная школа. Сборник документов. 1917 – 1973 / сост. А.А. Абакумов, Л.Ф. Литвинов. М.: Педагогика, 1974.

4.Народное образование в СССР: Сборник документов. М.: Юрид. лит., 1987.

5.Национальная доктрина об образовании в Российской Федерации: одобрена постановлением Правительства РФ от 4.10.2000 № 751 // Информационный бюллетень УрГПУ. 2001. Вып. 16 (февраль).

6.Новая оплата труда бюджетников. Нормативное регулирование. Екатеринбург: ИД «Ажур», 2009.

7. «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Екатеринбург: ИД «Ажур», 2013.

8. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»: Федеральный закон. М.: Ось-89, 2004.

9.О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: Пр. МО и Н РФ (Минобрнауки России) от 22.12.2014 № 1601.

10.Рабочее время работников образовательных учреждений: общие положения и особенности правового регулирования: Сб. нормативных актов с комментариями ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ // Информационный бюллетень. №.2 [Электронный ресурс]Режим доступа: https://www.google.ru./

11.Справочник директора школы: Сб. постановлений, приказов, инструкций и других руководящих материалов о школе / сост. М.М. Дейнеко. Изд. 2-е. М.: Госучпедгиз, 1955.

12.Федеральная целевая программа развития образования на 2016 – 2020 годы. Утверждена постановлением Правительства РФ от 23.05. 2015 № 497.

Литература:

13.Дайновский А.Б. Экономика высшего образования: Планирование, кадры, эффективность. М.: «Экономика», 1976.

14.Жамин В.А. Экономика образования (вопросы теории и практики). М.: Просвещение, 1969.

15.Жуков В.И. Университетское образование: история, социология, политика. М.: Академический проект, 2003.

16.Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрущака, И. Пачеко; пер. с англ. Е.В. Сивак под науч. ред. М.М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.

17.Кобзев М.С., Горбачев Н.А. Выдающиеся физики и математики о воспитании и обучении. Саратов: Изд-во СГУ, 1981.

18.Мещангина Е.И. Государственная политика в области высшего педагогического образования в условиях становления новой России (1990 – 2000 гг.): автореф. дисс. … канд. ист. наук. Екатеринбург, 2006.

19. Понятийный аппарат педагогики и образования: сб. науч. тр. / отв. ред. Е.В. Ткаченко, М.А. Галагузова. Вып. 7. Екатеринбург: СВ-96, 2012.

20.Прокофьев М.А. Послевоенная школа России. М.: МИРОС, 1997.

21.Экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. 2-е изд. М.: Институт новой экономики, 2011.