

ЭФФЕКТИВНО = СПРАВЕДЛИВО



Эффективный контракт – это реальность! Его внедрение определено майским Указом Президента Российской Федерации и конкретизировано в постановлениях Правительства Российской Федерации, устанавливающих задачи и этапы модернизации и совершенствования системы образования, в том числе поэтапное совершенствование системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы.

Формально, эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в соответствии с которым условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. В контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Также в эффективном контракте должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда.

Эффективный контракт – это инструмент, который должен стать частью системной политики университета по адекватной переоценке и качественному повышению статуса профессоров и преподавателей, уровень которого, к сожалению, заметно девальвировали непростые для всех 90-е годы. Разумеется, исправить ситуацию, которая, прежде всего, с точки зрения кадрового потенциала, развивалась для системы высшего

профессионального образования не лучшим образом в течение многих лет новейшей истории, в одночасье не удастся, но исключительно важным становится именно теперь понять и принять несколько простых истин.

Основная идея эффективного контракта в том, чтобы каждый из нас – например, я, как заведующий кафедрой, профессор, вы, как коллеги, которые занимаются научной и педагогической деятельностью – профессора, доценты, преподаватели, – почувствовали свою личную частичку ответственности за университет, каждый на своем уровне.

Совершенно необходимо понимать, что, например, профессор, даже не «обязан», может быть, это не самое подходящее слово, а просто не может не заниматься исследованиями, не может не представлять собственное научное направление или, скажем, не относить себя ни к одной из действующих ведущих научных школ, не может не подготавливать учеников – аспирантов и докторантов, не может активно не знакомить академическую общественность с результатами своих исследований, научного поиска и творчества собственными публикациями и докладами на конференциях. Иначе он просто не профессор. И это нормально. Именно так и никак иначе и должно быть в университете с почти столетней историей, уникальными академическими традициями, высоким статусом «национального исследовательского».

Следующие вопросы, например, сколько должно быть этих самых статей и подготовленных учеников у профессора, как часто тебя должны цитировать коллеги и прочее – гораздо более тонкие и требуют исключительно аккуратных подходов к

формализации, которой, к сожалению, избегать сегодня становится все труднее.

Чтобы сохранить статус национального исследовательского университета, статус университета, имеющего право готовить специалистов по всем уровням образования (бакалавров, специалистов (по отдельным направлениям подготовки), магистров, аспирантов и докторантов), контрольные цифры приема в рамках государственного задания (то есть – нагрузку профессором и преподавателем и, собственно, бюджетное финансирование университета), необходимо каждый год десятками отчетов доказывать собственную состоятельность – демонстрировать эффективность работы аспирантуры и докторантуры, публикационную активность наших ученых, востребованность реальным сектором экономики и рост объемов научных исследований, патентную активность, качество образования и многое другое. Сегодня это тоже абсолютно нормально – государственный статус вуза определяется его фактическим потенциалом, степенью и масштабом решения актуальных государственных задач подготовки кадров и создания научных основ высокотехнологичной модернизации экономики, инфраструктурного и социального развития нашего государства.

К сожалению, далеко не все коллеги демонстрируют понимание ситуации, в которой должен развиваться сегодня университет, то есть просто не проецируют лично на себя часть ответственности за его судьбу. Это не их вина, скорее – беда... Многие из них стали заложниками непростых 90-х, «размывших» суть и смысл правильного понимания миссии «профессор», «преподаватель», и сегодня, что на самом деле действительно страшно, даже не ставят себе подобных задач, считая ситуацию для себя абсолютно нормальной, а собственную пассивность часто оправдывая исключительно прошлыми достижениями, многие из которых, к слову, тоже далеки от, скажем, Никитина, Королева, Капицы...

Нельзя измерить научное творчество. Нельзя загонять ученых в формальные рамки. Не оценивайте Рембрандта по количеству его работ. Научное сообщество – это живой организм, который сам оценивает работу своих участников. Готов подписаться под каждым словом. Ведь именно научное сообщество сегодня и оценивает. Вопрос-то очень простой. Если кто-то чего-то не делает, а делать непременно нужно, стало быть, это должен делать кто-то другой. За него. То есть, если, например, один «профессор» десятки лет не готовит ни одного аспиранта, значит, другой должен делать это вдвое эффективнее. А если тех, кто не готовит, большинство, оставшиеся должны работать втрое, вчетверо, на порядок больше? А какова при этом должна быть их мотивация? Кто и как объяснит им необходимость ночами и выходными «вытягивать» показатели университета фактически за их более спокойных и в равной с ними степени материально благополучных коллег? Делать это все труднее и труднее... Начинают проявляться и другие, к слову, не менее печальные крайности – писать в год десятки статей и выпускать столько же аспирантов силами одного ученого – это просто странно, ведь следующий вопрос обязательно будет про качество... А вот нормального, если угодно – среднего, рабочего уровня академической активности в университете не складывается. Кто-то не мотивирован, у кого-то что-то с горизонтом планирования, кто-то занят на стороне, а кому-то просто все равно... Вот вам и «эффективный», то есть «справедливый» контракт, который имеет шанс поставить ситуацию с головы на ноги – кто больше работает,

тот значительно больше получает, не хочешь заниматься наукой и готовить смену – профессорская должность не для тебя. Есть и другие должности, наука, действительно, не для всех. Но если мы не спасем статус «профессора» и «преподавателя» в университете сегодня, нам не спасти прежний, славный МИСИ уже завтра.

Никаких исключительных значений показателей эффективности в эффективном контракте не будет. Будут нормальные для каждой категории должностей. Одна – две статьи в год, один или два защищенных аспиранта за пятилетку – не подвиг, а норма. Задача – сделать это нормой для всех. И если кто-то в оцениваемой перспективе в этом смысле ответственности за университет не почувствует, то почему же университет должен будет продолжать нести перед ним ответственность за место его работы, за уровень оплаты его труда? За чей это должно быть счет?

Мы должны установить уровень соответствия должностям, которые каждый из нас вправе занимать, и исполнять очевидные в рамках разумного трудовые функции. Они абсолютно не избыточны для нормальной трудовой деятельности, разумеется, в разных значениях для профессора, и, скажем, для ассистента.

Первый эффективный контракт Министерство образования и науки заключит со мной. Мне придется отчитываться перед ним за установленные вузу показатели, и, конечно, выстроить такую же систему в университете. Если бы подобная система существовала уже пять лет, то коллективу не пришлось бы так спешно готовиться к аккредитации, мы бы представили комиссии уже готовую информацию. Мы каждый раз тушим пожар, потому что не уделяем должного внимания противопожарной профилактике.

Эффективный контракт коснется не только профессоров и преподавателей, но и всех руководителей в университете: проректоров, директоров институтов, заведующих кафедрами и тех, кто занимает административные должности. Это тоже прямое указание учредителя.

К разным уровням должностей будут предъявляться разные требования. Если сегодня вы не соответствуете занимаемой должности, придется спуститься на ступеньку ниже, подумать, как перестроить свою профессиональную активность, чтобы подняться вновь на позицию, которая, к слову, должна будет оплачиваться на более высоком уровне, чем теперь.

Совершенствование системы стимулирующих выплат планируется осуществлять на основе создания системы взаимосвязанных отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до работника (распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 №722-р), будет осуществляться установление стимулирующих выплат, соответствующих таким показателям. Неэффективные стимулирующие выплаты будут отменены, а все решения будут направлены на оптимизацию в пользу повышения базового уровня оплаты труда профессоров и преподавателей, масштаба стимулирующих выплат за конкретные результаты, объем и качество труда.

Позапное внедрение механизма эффективного контракта начнется в начале текущего года, то есть прямо сейчас, а схема предусматривает самое широкое информирование коллектива о сути, ходе и результатах этого процесса. Встречи ректора и руководителей университета с коллективом станут регулярными на всех уровнях, что уже подтвердил прошедший год.

Андрей Волков, ректор МГСУ