

Д.Г. БАГДАСАРОВА, аспирант, младший
научный сотрудник,
e-mail: bdg1704@gmail.com

ГБУ «Институт экономических исследований»,
г. Донецк, ДНР

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ ВУЗОВ

Статья посвящена проблематике взаимосвязи трудозатрат преподавателей вузов и оплаты их труда. В качестве решения определенных аспектов данной проблемы предложена авторская методика расчета индивидуальных стимулирующих выплат, основанная на коэффициенте личного трудового вклада.

Ключевые слова: стимулирование, стимулирующие выплаты, оплата труда, мотивация, трудовая деятельность, инновационная деятельность, коэффициент трудового вклада, профессорско-преподавательский состав, высшее учебное заведение.

Bagdasarova D.G. Methodology for calculating individual incentive payments for the teaching staff of higher educational institutions.

The article is devoted to the problem of the correlation between the labor costs of university teachers and their remuneration. As a solution to certain aspects of this problem the author's methodology for calculating individual incentive payments, based on the coefficient of personal labor contribution is proposed.

Keywords: stimulation, incentive payments, remuneration, motivation, labor activity, innovative activity, labor contribution coefficient, teaching staff, higher educational institution.

Одной из основных предпосылок совершенствования процессов управления в вузах является назревшая потребность в разработке, формировании и применении инновационных технологий в процессе обучения. Поскольку преподавательская деятельность выступает центральным компонентом деятельности образовательных учреждений, внедрение передовых методов работы радикально перестраивает также и концепцию оценивания эффективности труда преподавателей.

Говоря о модернизации системы управления с помощью мотивации и стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности, обычно подразумевают интегративный процесс внедрения комплекса мер, направленных на повышение заинтересованности кадров в разработке и внедрении инноваций в образовательный и научный процесс, повышение продуктивности работы профессорско-преподавательского состава и, соответственно, улучшение качества деятельности вуза в целом. Прежде всего, все изменения в контексте данной модернизации должны затрагивать принципы финансового и морального поощрения инновационной деятельности в сфере высшего образования.

В вопросах материального стимулирования в области высшего образования особую роль играет формирование

© Д.Г. Багдасарова, 2021

системы мероприятий по развитию стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности посредством заработной платы.

На сегодняшний день принципы финансового оценивания труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений зачастую не выполняют возложенные на них задачи, в частности, задачу стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности. Вследствие отсутствия результативных рычагов влияния на мотивацию и стимулирование преподавательского труда временные меры по улучшению механизма материального мотивирования лиц, занятых в бюджетном сегменте, в частности, в сфере высшего образования, применяемые на уровне государства, оказываются неэффективными. Большое количество экспериментальных попыток разрешения проблемы определения материального эквивалента результатов труда преподавателей, как со стороны государственного регулирования, так и со стороны ряда высших учебных заведений, не дают желаемого результата. Это свидетельствует о трудности и многогранности поставленной задачи, а также о недостаточном количестве концепций финансового стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности и об отсутствии единого подхода к материальному стимулированию.

Наибольшую сложность в разработке системы оплаты и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений представляет определение размера выплат стимулирующего характера, базой которых должна выступать оценка индивидуальных результатов работы каждого преподавателя.

Вопросы материального стимулирования трудовой деятельности препода-

вателей вузов не теряют своей актуальности и входят в круг научных интересов множества исследователей, в частности, А.В. Буяновой, А.В. Ивлева, О.В. Митиной, Н.В. Родиной, И.А. Сергеичевой [1-6] и многих других. Однако определенные аспекты материальной мотивации и стимулирования преподавателей вузов, особенно инновационной составляющей их трудовой деятельности, требуют дополнительных исследований.

Целью данной статьи является разработка методик расчета индивидуальных стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу на основе личного трудового вклада в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза.

На сегодняшний день существуют формальный и рейтинговый подходы к оценке результатов работы преподавателя, однако осуществить действительно объективную оценку не представляется возможным по следующим причинам:

многоаспектность преподавательского труда;

продолжительность преподавательского труда (сроки образовательных программ длятся от 4 до 6,5 лет, что делает практически невозможным определение личного вклада конкретного преподавателя в конечный результат освоения программы, который к тому же является результатом деятельности всего коллектива вуза);

проблематичность определения и адекватного представления количественных и качественных показателей труда преподавателей;

отсутствие в большинстве вузов системы сбора и анализа соответствующей информации.

В большинстве вузов оценка и, соответственно, оплата труда преподавателя производятся исключительно по соответствию формальным признакам –

наличию ученой степени и звания, трудовому стажу и т.д., что абсолютно неэффективно с точки зрения мотивации и стимулирования преподавательского труда. Однако ни наличие ученой степени, ни продолжительность стажа того или иного преподавателя не во всех случаях является гарантией весомости его трудового вклада по сравнению с преподавателями без ученой степени или более молодыми коллегами и не всегда определяет его активность или профессионализм в тех или иных сферах деятельности вуза.

В основе другого подхода к оценке результативного труда преподавателя лежит расчет его индивидуального рейтинга, определяющегося на основе самостоятельно устанавливаемых вузом количественных и качественных показателей. На сегодняшний день существует несколько десятков методик рейтинговых оценок деятельности профессорско-преподавательского состава вузов. На сегодняшний день они внедрены во многих вузах Москвы, Санкт-Петербурга, Волгограда, Белгорода, Орла, Томска, Ростова-на-Дону, Владивостока и других городов, и, несмотря на различные стратегические цели, к достижению которых стремится тот или иной вуз, в итоге рейтинговая оценка результативности деятельности преподавателей сводится к показателям учебной, методической, научной и воспитательной работы [7, с. 52].

Основной целью рейтингования является стимулирование повышения профессионального и квалификационного уровня преподавателей, эффективности учебной и научной работы, а также развитие творческой инициативы, направленной на инновационное развитие вуза и повышение его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Рейтинговая оценка призвана обеспечить:

оценку соответствия преподавателя занимаемой должности, а также его личный вклад в достижение целей и решение задач вуза;

определение общего рейтинга преподавателя по отдельным видам деятельности;

создание адекватных условий для повышения активности преподавателей по отдельным видам деятельности;

упрощение процесса управления научно-педагогическим и инновационным потенциалом работников вуза;

основание для установления размера вознаграждения за эффективную работу, а также определение условия получения и размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Однако несмотря на то, что рейтинговый подход позволяет учитывать различные направления деятельности преподавателя вуза, все же следует провести дополнительные исследования с целью охвата инновационной составляющей трудовой деятельности преподавателей.

На основании изучения различных подходов к оценке результативности труда преподавателей вузов предложена система показателей, позволяющих оценить инновационную составляющую трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава, состоящую из трех блоков – учебно-методического, организационно-методического и научного (табл. 1).

Представленная система включает 24 показателя трудовой деятельности преподавателей вузов и ее инновационной составляющей, которые базируются на основании учебно-методических комплексов (УМК) и отчетов кафедр, методических разработок, отчетов по научно-исследовательской работе, научных публикаций и другой информации, предоставляемой кафедрами в различной отчетной документации.

Система показателей оценки трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и ее инновационной составляющей

№ п/п	Показатель	Весовой коэффициент показателя	Весовой коэффициент блока
1	2	3	4
1. Учебно-методический блок			
1.1.	Разработка и чтение нового курса/спецкурса/авторского курса дисциплин инновационной направленности:	0,2	0,4
	1 курс – 3 балла		
	2 курса и более – 6 баллов		
1.2.	Разработка и чтение курса с помощью мультимедийных технологий:	0,1	
	1 курс – 1,5 балла		
	2 курса и более – 3 балла		
1.3.	Разработка и оформление УМК дисциплины инновационной направленности:	0,15	
	за каждый УМК ранее читаемой дисциплины – 1 балл		
	за каждый УМК новой дисциплины – 1,5 балла		
1.4.	Помощь в разработке и оформлении УМК дисциплины инновационной направленности:	0,05	
	за каждый УМК ранее читаемой дисциплины – 0,2 балла		
	за каждый УМК новой дисциплины – 0,4 балла		
1.5.	Экспертная оценка УМК дисциплины инновационной направленности:	0,1	
	за каждый УМК ранее читаемой дисциплины – 0,3 балла		
	за каждый УМК новой дисциплины – 0,5 балла		
1.6.	Обновление УМК дисциплины инновационной направленности	0,05	
	за каждый УМК ранее читаемой дисциплины – 0,2 балла		
	за каждый УМК новой дисциплины – 0,4 балла		
1.7.	Разработка электронной версии УМК дисциплины инновационной направленности – 0,3 балла за каждый	0,05	
1.8.	Разработка программы повышения квалификации и дополнительного профессионального образования, соответствующих принципам непрерывного образования и использующих новые ИТ – 2,5 балла за каждую	0,15	
1.9.	Разработка и имплементация в учебном году инновационных методов обучения – 2,5 балла за каждый	0,15	
2. Организационно-методический блок			
2.1.	Повышение квалификации:	0,1	
	на международном уровне – 1,5 балла		
	на государственном уровне – 1 балл		
	на вузовском уровне – 0,5 балла		
2.2.	Оформление заявки на участие в грантах:	0,05	
	на международном уровне – 1 балл		
	на государственном уровне – 0,5 балла		
2.3.	Участие в грантах в качестве руководителя:	0,25	
	на международном уровне – 2 балла		
	на государственном уровне – 1,5 балла		
2.4.	Участие в грантах в качестве исполнителя:	0,15	
	на международном уровне – 1,5 балла		
	на государственном уровне – 1 балл		
2.5.	Оформление заявки на получение патента:	0,05	
	зарубежного – 1 балл		
	государственного – 0,5 баллов		

**Методика расчета индивидуальных стимулирующих выплат
профессорско-преподавательскому составу вузов**

Окончание табл. 1

1	2	3	4
2.6.	Получение патента: зарубежного – 4 балла государственного – 3 балла	0,3	
2.7.	Участие в хозяйственных и бюджетных научно-исследовательских работах – 1,5 балла за каждое	0,05	
2.8.	Участие в инновационных проектах/творческих объединениях – 1,5 балла за каждое	0,05	
3. Научный блок			
3.1.	Научные публикации, индексируемые в ИАСНЦ, единоличные: Scopus, World of Science – 1,5 балла за каждую РИНЦ – 0,3 баллов за каждую	0,25	0,3
3.2.	Научные публикации, индексируемые в ИАСНЦ, в соавторстве: Scopus, World of Science – 1 балл за каждую РИНЦ – 0,2 балла за каждую	0,16	
3.3.	Научные публикации в изданиях из списка ВАК: единоличные – 1 балл за каждую; в соавторстве – 0,5 балла за каждую	0,16	
3.4.	Тезисы докладов на конференциях единоличные: международного уровня – 0,6 балла за каждый регионального уровня – 0,4 балла за каждый вузовского уровня – 0,2 балла за каждый	0,1	
3.5.	Тезисы докладов на конференциях в соавторстве: международного уровня – 0,3 балла за каждый регионального уровня – 0,2 балла за каждый вузовского уровня – 0,1 балл за каждый	0,09	
3.6.	Руководство студентом при подготовке тезисов докладов на конференциях: международного уровня – 0,3 балла за каждое регионального уровня – 0,2 балла за каждое вузовского уровня – 0,1 балл за каждое	0,09	
3.7.	Подготовка работ на конкурсы студенческих НИР: международного уровня – 1 балл за каждую регионального уровня – 0,7 баллов за каждую вузовского уровня – 0,5 баллов за каждую	0,15	

Расчет каждого коэффициента величины трудового вклада конкретного *i*-го преподавателя в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза осуществляется на основе показателей, представленных в табл. 1, где каждому из показателей методом экспертной оценки назначается балл и весовой коэффициент, демонстрирующий степень его значимости. Задача экспертной комиссии состоит в присвоении каждому показателю инновационной составляющей трудовой деятельности баллов по критерию значимости от 0 (наименее значимый) до 10 (наиболее значимый), а также весовых коэффициентов каждого показателя и

блоков показателей. Общая сумма баллов по каждому блоку показателей инновационной деятельности, как и в совокупности трех блоков, равна 1. Следует отметить, что в зависимости от приоритетных целей и задач как отдельных кафедр, так и вузов в целом экспертная комиссия не исключает возможности корректировки баллов и весовых коэффициентов отдельных показателей и целых блоков.

Значение величины трудового вклада конкретного преподавателя в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза по каждому блоку показателей отдельно рассчитывается по формуле (1):

$$k_i = x_{i1} dw_{i1} + x_{i2} dw_{i2} + x_{i3} dw_{i3} \dots + x_{in} dw_{in}, \quad (1)$$

где $x_{i1}, x_{i2}, x_{i3}, x_{in}$ – баллы отдельных показателей каждого блока, отражающие вклад конкретного преподавателя в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза;

$dw_{i1}, dw_{i2}, dw_{i3}, dw_{in}$ – весовые коэффициенты отдельных показателей

каждого блока, отражающие их значимость.

Таким образом, интегральный коэффициент трудового вклада конкретного преподавателя в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза предлагается рассчитывать по формуле (2):

$$K_i = k_1 DW_1 + k_2 DW_2 + k_3 DW_3, \quad (2)$$

где k_1, k_2, k_3 – величины трудового вклада конкретного преподавателя в каждый блок инновационной составляющей трудовой деятельности вуза – учебно-методический, организационно-методический и научный соответственно;

DW_1, DW_2, DW_3 – весовые коэффициенты, отражающие значимость каждого блока инновационной составляющей трудовой деятельности преподавателя вуза – учебно-методический, организационно-методический и научный соответственно.

Итоговым шагом определения является его корректировка на величину занимаемой на кафедре ставки (3):

$$K_{iR} = K_i * R_i * K_c, \quad (3)$$

где K_{iR} – коэффициент трудового вклада конкретного преподавателя в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза с учетом занимаемой ставки;

R_i – величина ставки, занимаемой на кафедре i -м преподавателем;

K_c – корректирующий коэффициент в оплате труда преподавателей различных разрядов.

Для определения корректирующего коэффициента оплаты труда преподавателей разных разрядов следует обратиться к Постановлению Правительства Донецкой Народной Республики от 18 июня 2021 г. № 41-3 «О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Ми-

нистров Донецкой Народной Республики от 18 апреля 2015 г. № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» [8]. За единицу принимается минимальное значение должностного оклада преподавателя 16 разряда в соответствии с Единой тарифной сеткой разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы. Коэффициенты для преподавателей, имеющих более высокий разряд, определяются как частное суммы соответствующего разряду должностного оклада на сумму должностного оклада преподавателя 16 разряда (табл. 2).

Следующим этапом расчета является определение размера средств из внебюджетного спецфонда вуза, который служит источником стимулирующих выплат.

Как показывает практика, на сегодняшний день во многих вузах наблюдаются недостаточная прозрачность и некорректность в распределении средств спецфонда, выражающиеся в существенной диспропорции размеров дополнительных выплат к должностному окладу, получаемых различными категориями

*Определение корректирующего коэффициента оплаты труда
преподавателей различных разрядов*

Должность	Тарифный разряд	Величина должностного оклада, руб.	Корректирующий коэффициент, K_c
Ассистент	16	19974,00	1,00
Старший преподаватель	17	21476,00	1,08
Доцент (без звания)	16	19974,00	1,00
	17	21476,00	1,08
Доцент	19	24485,00	1,23
Профессор	20	26056,00	1,30
Заведующий кафедрой (профессор)	21	27560,00	1,38

сотрудников вуза. Стоит отметить, что во многих вузах отсутствуют выплаты из внебюджетных средств профессорско-преподавательскому составу. Одним из путей решения данной проблемы является распределение средств согласно количеству ставок в каждом структурном подразделении (факультете) вуза.

Таким образом, величина внебюджетного фонда оплаты и стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности преподавателей отдельных факультетов определяется по формуле (4):

$$CF_k = \frac{CF_{\text{вуз}}}{\sum R_{\text{вуз}}} * \sum R_{\text{ф}}, \quad (4)$$

где CF_k – размер внебюджетного фонда оплаты и стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава факультета;

$CF_{\text{вуз}}$ – размер внебюджетного фонда оплаты и стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вуза;

$\sum R_{\text{вуз}}$ – общее количество ставок в вузе согласно штатному расписанию;

$\sum R_{\text{ф}}$ – общее количество ставок профессорско-преподавательского состава факультета согласно штатному расписанию.

На следующем этапе расчета объем внебюджетных средств делится на такие части:

фонд материального стимулирования по итогам оценки личного трудового вклада преподавателей в инновационную деятельность вуза – 50% от общего объема внебюджетных средств;

премиальный фонд, предназначенный для разовых премиальных выплат за разные виды работ – 40% от общего объема внебюджетных средств;

резервный фонд, предназначенный для обеспечения социальных гарантий и льгот сотрудников – 10% от общего объема внебюджетных средств.

Последним этапом является расчет величины стимулирующей выплаты на основе коэффициента трудового вклада конкретного преподавателя в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза. Данный расчет осуществляется по формуле (5):

$$CB = K_{iR} * \frac{CF_{\text{стим}}}{\sum_{i=1}^n K_{iR}}, \quad (5)$$

где CB – размер стимулирующих выплат на основе коэффициента трудового вклада конкретного преподавателя в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза;

$CF_{\text{стим}}$ – размер фонда материального стимулирования по итогам оценки личного трудового вклада преподавателя

лей в инновационную составляющую трудовой деятельности вуза;

n – общее количество ставок на факультете согласно штатному расписанию.

Исходя из вышеизложенного, разработанный алгоритм расчета индивиду-

альных стимулирующих выплат на основе коэффициента личного трудового вклада можно представить в виде следующей схемы (рис. 1):

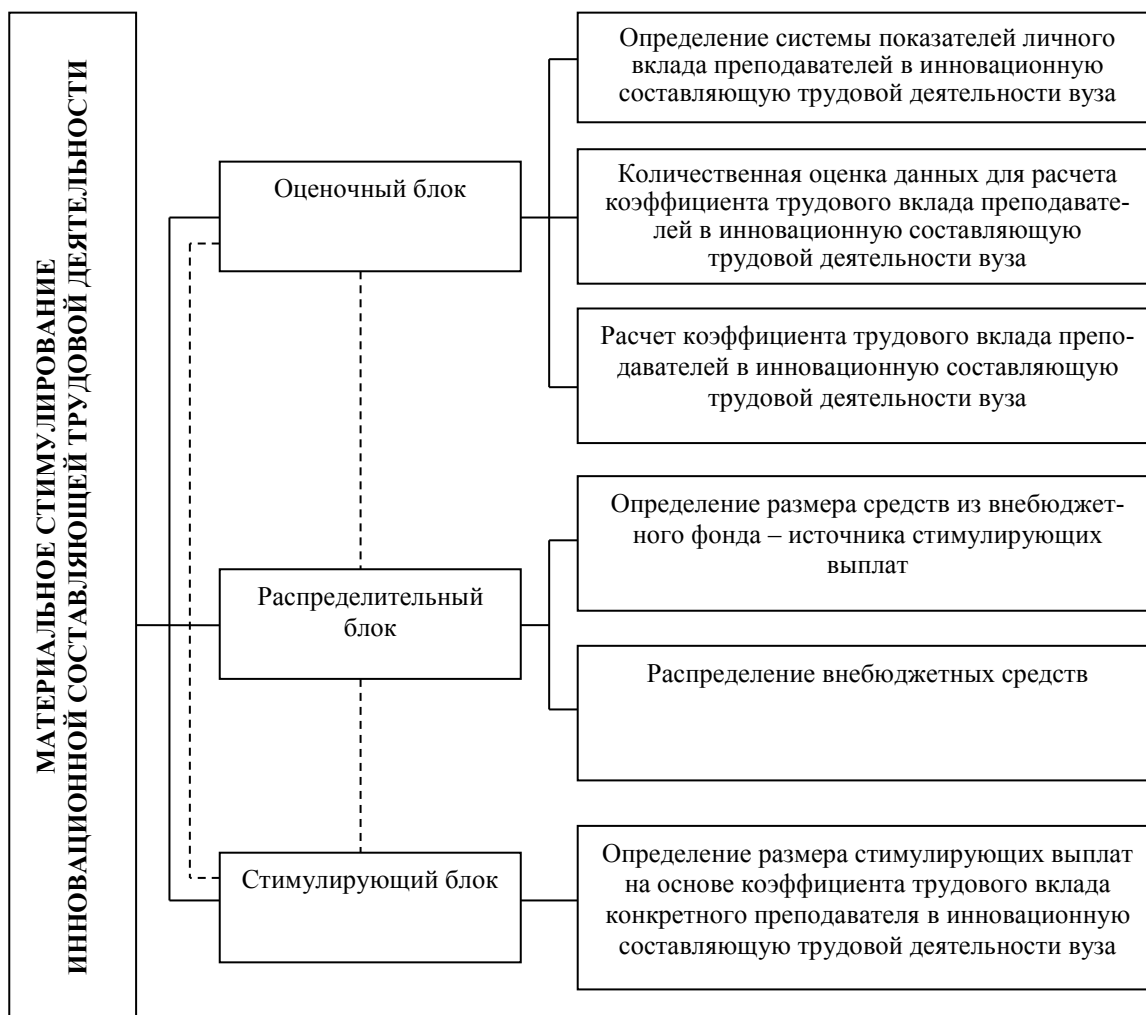


Рис. 1. Алгоритм расчета индивидуальных стимулирующих выплат на основе коэффициента личного трудового вклада

В целом, проведение качественной оценки итогов инновационной деятельности профессорско-преподавательского состава и применение на основе ее результатов соответствующего стимулирующего инструментария призвано мотивировать сотрудников к достижению це-

лей и результатов инновационной деятельности вуза.

Выводы

Таким образом, для установления зависимости между размером материального вознаграждения и результатами инновационной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов,

разработана методика, основанная на оценке личного вклада преподавателя в инновационную деятельность вуза. Основной целью представленной методики является оказание стимулирующего воздействия на преподавателей вузов в осуществлении инновационной деятельности. Данная методика способна охватывать все категории преподавателей независимо от образования, квалификации, наличия ученых степеней, званий и трудового стажа, потому что в ее основе лежат не только формальные критерии, но и конкретные качественные результаты инновационной деятельности сотрудника.

Список использованной литературы

1. Буянова, А.В. Место стимулирующих выплат в системе оплаты труда работников бюджетной сферы // Проблемы экономики и юридической практики. – 2018. – № 6. – С. 162–165.

2. Буянова, А.В. Применение эффективного контракта КРІ (ключевых показателей эффективности) в организациях высшего профессионального образования // Проблемы экономики и юридической практики. – 2018. – № 5. – С. 234–236.

3. Ивлев, А.В. Стимулирующий эффект новой системы оплаты труда в вузе // Дискуссия. – 2011. – № 6. – С. 15–19.

4. Митина, О.В. Разнообразие подходов к материальному стимулированию персонала с целью повышения результативности деятельности вуза / О.В. Митина, И.А. Бедрачук // Универси-

тетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 4. – С. 64–72.

5. Родина, Н.В. За что платят преподавателям вузов: анализ положений об оплате труд // Высшее образование в России. – 2015. – № 7. – С. 68–74.

6. Сергеичева, И.А. Эффективный способ стимулирования труда в образовательном учреждении высшего образования // Управление в современных системах. – 2015. – № 1 (5). – С. 55–60.

7. Оценка эффективности преподавателя в современном образовательном учреждении: монография / О.А. Гришина, О.В. Сагинова, И.И. Скоробогатых и др. / Под редакцией д.э.н. О.В. Сагиновой, к.э.н. Ж.Б. Мусатовой. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. – 114 с.

8. О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18 апреля 2015 г. № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы: Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 18 июня 2021 г. № 41-3. [Электронный ресурс]. Официальный сайт Правительства Донецкой Народной Республики – URL: <https://pravdnr.ru/npa/postanovlenie-pravitelstva-doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-18-iyunya-2021-goda-№41-3-o-vnesenii-izmenenij-v-postanovlenie-prezidiuma-soveta-ministrov-doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-1/>

D.G. BAGDASAROVA, postgraduate student, junior research associate,
e-mail: bdg1704@gmail.com

SFI «Economic Research Institute»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Статья поступила в редакцию 14.10.21