

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации

Координационный совет председателей профсоюзных
организаций работников вузов

ВЫСШАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Информационный сборник

Москва 2009

Информационный сборник о совместной работе Федерального агентства по образованию и Координационного совета председателей профсоюзных организаций работников вузов Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Издается в рамках реализации общесистемных мероприятий Федерального агентства по образованию в 2009 году.

СОДЕРЖАНИЕ

Аналитические материалы

- Модернизация системы высшего образования:
опыт Южного федерального университета и логика
развития. 5
В.Н.Кирой
- Первый цикл «узаконенного» ЕГЭ прошел: что же
в результате? 31
А.С.Цепков

Опыт регионов

- Где докторам жить хорошо? 37
Социальное законодательство Пермского края.
- Опыт взаимодействия Совета ректоров и председателей
профсоюзных организаций работников вузов Кемеровской
области. 45

Правовой ликбез

- Сокращение численности или штата работников
организации. 50
О.В.Малина

Новая система оплаты труда

- Положение об оплате труда ГОУ ВПО «Ижевский
государственный технический университет» (извлечения). 63
Нормы нагрузки по должностям профессорско-
преподавательского состава.

Обучение актива

- Обучение профсоюзного актива – фактор качества
профсоюзной работы. 77
О.Г.Софронова

Уважаемые коллеги!

Система высшего образования переживает период серьезного реформирования, которое затрагивает все стороны жизни высших учебных заведений.

В сложившейся ситуации, как никогда, возрастает роль социального диалога администрации и профсоюзной организаций вуза. Только активная и грамотно работающая профсоюзная организация может стать достойным партнером в конструктивной работе над вопросами соблюдения трудовых прав и социальной защиты работников вуза.

Координационный совет председателей профсоюзных организаций работников вузов за семилетний период своей деятельности поднимал и рассматривал совместно с Рособразованием, представителями ректорского корпуса самые актуальные вопросы, возникающие в процессе преобразований, происходящих в высшей школе. Болонский процесс, автономные учреждения, новые системы оплаты труда, повышение квалификации научно-педагогического состава – вот далеко не полный перечень тем, активно обсуждаемых в последнее время.

Предлагаемый Вашему вниманию сборник объединил в себе разноплановые материалы: аналитические статьи, фрагменты нормативных актов, в которых удалось закрепить позиции, улучшающие положения работников, опыт социального партнерства и внутрисоюзной работы по повышению уровня образования профсоюзного актива.

Надеемся, что материалы будут полезны руководителям учреждений и профсоюзным лидерам в совместной работе.

О.В.Малина, проф., д.т.н.,
Председатель КСП Профсоюза,
Председатель профсоюзной организации
Ижевского государственного технического университета

АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Модернизация системы высшего образования: опыт Южного федерального университета и логика развития.

В.Н.Кирой, проф., д.б.н.

Южный федеральный университет

В статье обсуждаются риски и проблемы, которые могут и реально тормозят процесс модернизации системы высшего профессионального образования России, в т.ч., на примере опыта реализации Программы развития Южного федерального университета. Они связаны, с одной стороны, с несовершенством существующей законодательной базы, регламентирующей деятельность учреждений образования и науки, с другой, отсутствием опыта эффективной реализации крупных национальных проектов как на федеральном и региональном уровне, так и собственно вузовском, и, наконец, развернутой программы действий в этом направлении. На основании проделанного анализа, предлагается ряд принципиальных подходов к определению места и роли федеральных и национальных исследовательских университетов, путей модернизации отечественной системы высшего образования в целом.

1. Создание университета качественно нового типа: опыт ЮФУ

Обсуждение путей модернизации отечественной высшей школы, продолжающееся уже более 10 лет, отнюдь не снизило актуальность этой проблемы. Об этом свидетельствует, в частности, доклад Комиссии Общественной палаты РФ «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?», опубликованный во 2 номере 2008 года журнала «Университетское управление: практика и анализ». По мнению авторов доклада, те, безусловно, позитивные шаги, которые были предприняты Правительством РФ в этом направлении в течение последних лет, явно недостаточны. Согласно проведенным ими расчетам, существенное изменение ситуации в этой ключевой для стратегического развития России сфере требует

увеличения ее бюджетного финансирования дополнительно не менее чем на 300 млрд.руб.ежегодно, т.е., на 0,9-1,0% ВВП уже в ближайшие 3-4 года и доведения расходов на образование с нынешних 3,5% до 5,5-6,0% ВВП. Одновременно должны вырасти (с нынешних 2 до 3,5% ВВП) вклады частных лиц и предприятий в эту сферу. Наряду с мерами организационного характера, только это способно спасти отечественную систему образования от коллапса и дать ощутимый импульс для ее развития. И актуальность решения этой задачи, имеющей важнейшее значение для национальной безопасности страны, отнюдь не снижается в связи с разразившимся сегодня финансово-экономическим кризисом. Именно в этом ключе следует понимать, по-видимому, заявления руководителей страны о том, что он не должен сколько-нибудь серьезно повлиять на объем взятых на себя Правительством РФ обязательств в социальной сфере.

Одним из важнейших направлений модернизации отечественной системы образования является высшее профессиональное образование. Через подготовку современного учителя, ученого, специалиста-практика, вовлечение вузов в решение актуальных региональных и общероссийских социально-экономических проблем оно способно обеспечить подъем всей системы образования и науки, развитие экономики и социальной сферы. Однако для этого *ведущие отечественные университеты должны, с одной стороны, стать современными научно-образовательными центрами, способными осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов на основе тесной интеграции образовательной деятельности с фундаментальными и прикладными исследованиями.* И именно на это, прежде всего, ориентирован проект Государственной программы «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 годы», предусматривающий создание в России сети федеральных и исследовательских университетов. Вхождение последних в глобальные мировые рейтинги – не самоцель, а лишь свидетельство того, что они действительно станут такими.

С другой стороны, отечественные *университеты должны стать научно-образовательными центрами предпринимательского типа,* открытыми внешнему сообществу и чутко реагирующими на его запросы, что обеспечивается включением педагогов и студентов в совместную практико-ориентированную деятельность, действительно способную удовлетворять текущие потребности личности и социума. Только в этом случае они будут способны, после

планируемого преобразования в автономные учреждения, стать эффективными игроками, в т.ч., на рынке образовательных и иных услуг, воспользовавшись теми преимуществами, которые предоставляет этот статус.

И, наконец, **университеты должны обеспечить возможность реализации индивидуальных образовательных траекторий**, способных удовлетворять образовательные потребности каждого на актуальном для него уровне (парадигма «образование в течение всей жизни»), **формирование** конвергентного мышления как способности находить множество, в т.ч., нетривиальных решений стоящих задач. Именно это является основой **инновационного мышления**, без которого нет и не может быть инновационной экономики.

Эти выводы, сделанные на основе анализа опыта работы наиболее успешных западных университетов, которые в значительной степени определяют экономическое и социальное благополучие своих стран, с учетом отечественной специфики были положены в основу концепции создания первых федеральных университетов в Российской Федерации. Как известно, старт этому проекту был дан Президентом РФ В.В.Путиным, который 5 сентября 2005 года в своем выступлении перед членами Правительства, руководством Федерального Собрания и членами Президиума Государственного совета назвал образование в числе национальных приоритетов, требующих безотлагательных действий. По мнению Президента, эти действия должны были включать, в том числе, создание университетов принципиально нового для России типа в Сибирском и Южном федеральных округах. В своем выступлении В.В.Путин особо отметил, что **новые университеты должны быть созданы «на базе уже действующих вузов и академических центров...**Надо существенно поднять уровень вузовской науки, обеспечить ее связь с экономикой за счет **развития инновационной инфраструктуры. ...Работа в российских университетах должна быть привлекательной и для высококвалифицированных специалистов**, в том числе для иностранных, и особенно для наших соотечественников, работающих сейчас за рубежом».

Как следует из приведенной выше цитаты, во-первых, федеральные университеты **должны были создаваться путем объединения существующих учреждений науки и образования**. Теоретически это означало объединение в рамках одного учреждения образовательной и научной деятельности, которое характерно для ведущих западных университетов и является неизменным условием

подготовки современного специалиста. Практически это требовало создания механизма или, по крайней мере, реализации пилотного проекта по объединению учреждений разной ведомственной принадлежности (Роснаука - РАН и Рособразование), бюджетному финансированию как образовательной, так и научной деятельности нового университета.

Во-вторых, должно было быть предусмотрено *развитие инновационной инфраструктуры* новых университетов, позволяющей им доводить свои фундаментальные разработки до уровня товаров и услуг, решать важные для региона и страны социально-экономические проблемы посредством активной хозяйственной (=коммерческой, приносящей доход) деятельности.

И, наконец, должны были быть созданы привлекательные условия для работы в новых университетах, что означает, прежде всего, *достойную оплату труда высококвалифицированных работников*, в т.ч., приглашаемых из-за рубежа.

Для лиц, сколько-нибудь ориентированных в законодательной базе, регламентирующей управление учреждениями науки и образования в Российской Федерации, все это означало необходимость решения многочисленных проблем, причем не только финансовых и организационных. В частности, это требовало от заинтересованных министерств и ведомств принятия нетривиальных и даже противоречащих существующему законодательству решений по целому ряду вопросов, а в перспективе – изменения существующего законодательства, определяющего порядок функционирования и финансирования учреждений науки и образования (что, собственно, и происходит в настоящее время).

Южный федеральный университет был создан по распоряжению Правительства РФ № 1616-р от 23 ноября 2006 года «в целях обеспечения эффективной государственной поддержки модернизации системы высшего профессионального образования, повышения конкурентоспособности ведущих отраслей экономики Южного федерального округа, подготовки высококвалифицированных специалистов, укрепления научно-образовательных и производственно-технологических связей с зарубежными странами» путем реорганизации Ростовского государственного университета с присоединением к нему Ростовского государственного педагогического университета, Ростовской государственной академии архитектуры и искусства и Таганрогского государственного радиотехнического университета. Минобрнауки России совместно с Минэкономразвития России и

Минфином России в срок до 31 января 2007 г. поручалось разработать и представить в Правительство Российской Федерации предложения по развитию в 2007 - 2010 годах федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет», включая модернизацию образовательного и научно-исследовательского процессов, укрепление материально-технической базы, осуществление капитального строительства и совершенствование системы оплаты труда работников. Совместно с Российской академией наук Минобрнауки России в срок до 1 июля 2007 г. поручалось разработать и представить в Правительство Российской Федерации предложения по интеграции деятельности научных организаций РАН, находящихся на территории Южного федерального округа, и федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет».

Аналогичным по содержанию распоряжением Правительства РФ создавался Сибирский федеральный университет.

Реализация проекта создания Южного федерального университета преследовала ряд стратегических целей, а именно:

- создание научно-образовательного центра мирового уровня, призванного повысить престиж отечественного образования на мировых рынках образовательных услуг;
- отработку механизмов и технологий модернизации отечественного высшего образования и науки;
- придание устойчивости социально-экономическому развитию Юга России.

По-существу, *создание в Южном федеральном округе федерального университета рассматривалось и рассматривается как важнейшая геополитическая задача*, решение которой призвано обеспечить устойчивые позитивные изменения в общественно-политической жизни региона, подъем его экономики и решение социальных проблем.

Программа развития Южного федерального университета на 2007-2010 годы (равно как и Сибирского федерального университета) была рассмотрена и одобрена на заседании межведомственной рабочей группы по приоритетному национальному проекту «Образование» при Совете при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике 27 апреля 2007 года. В ее основу были положены Концепция Южного федерального университета, Концепция модернизации рос-

сийского образования на период до 2010 года (распоряжение Правительства Российской Федерации № 1756-р от 29.12.2001), Национальная доктрина образования (Постановление Правительства Российской Федерации от 04.10.2000, № 751), Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и на дальнейшую перспективу (письмо Президента Российской Федерации от 30.03.2002 г., № Пр-576), проект Стратегии Российской Федерации в области развития образования на период до 2010 года. При разработке Программы был использован проектный метод, а также метод бюджетного планирования, предусматривающий прямую взаимосвязь между объемом выделяемых бюджетных средств и ожидаемыми конечными результатами.

Реализация Программы должна была включать 3 этапа:

- организационный этап (2007-2008 годы),
- этап развития и завоевания лидирующих позиций на российском образовательном пространстве (2009-2010 годы),
- этап закрепления позиций на российском и активный выход в мировое научно-образовательное пространство (2011-2015 гг.).

На первом этапе планировалось проведение работ по модернизации образовательной, научно-исследовательской деятельности, прежде всего, по приоритетным научно-образовательным направлениям, развитие их материально-технической базы и кадрового потенциала, реструктуризация вузов, создание современной системы управления. На втором - закрепление позиций университета среди лидеров отечественного образования и науки, развитие новых, в т.ч., междисциплинарных научно-образовательных направлений, инфраструктуры инновационной деятельности и социальной сферы в соответствии с современными требованиями. С целью более эффективной реализации стратегических задач Программой предусматривалось преобразование федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в автономное учреждение (2009 г.).

Формирование исследовательского университета инновационно-предпринимательского типа предполагает *создание эффективной и открытой системы управления*. Согласно Программе, последнее должно быть обеспечено созданием в ЮФУ Попечительского и Наблюдательного советов с широким участием общественности и предоставлением им значительных полномочий по управлению университетом.

Благодаря модернизации своей образовательной и научно-исследовательской деятельности, материально-технической базы, созданию открытой и эффективной системы управления, ориентации на внешнюю среду, преобразованию в автономное учреждение университет должен был:

– диверсифицировать источники финансирования, что должно придать ему финансовую устойчивость, способность самостоятельно разрабатывать и реализовывать программы развития;

– создать, в т.ч., совместно с потенциальными работодателями, подразделения и принципиально новые образовательные программы, обеспечивающие подготовку современных специалистов, не требующих «доводки» на рабочем месте;

– существенно увеличить объем научных и прикладных исследований, в т.ч., за счет кооперации с учреждениями РАН и реальным сектором экономики, решения актуальных для региона и России социально-экономических проблем.

Повышение динамичности управления должно было быть обеспечено *делегированием полномочий и передачей соответствующих ресурсов на уровень структурных подразделений*, демократизацией управления путем *развития системы общественных институтов* (Ученый совет, его комитеты и комиссии, Союз студентов и др.).

Согласно Программе развития ЮФУ, в течение 4 лет на ее реализацию планировалось выделение 10 млрд. 350 млн.руб., в т.ч., 3 млрд.руб. – в 2007 году, и 2 млрд.350 млн.руб. – в 2008 году. Средства выделялись по сметным назначениям на решение следующих стратегических задач:

- модернизацию образовательного процесса, реализуемого в университете;
- модернизацию научно-исследовательского процесса;
- укрепление его материально-технической базы;
- развитие кадрового потенциала;
- совершенствование системы управления.

В них было предусмотрено приобретение оборудования, капитальный ремонт и модернизация зданий и сооружений, расходы на повышение квалификации работников и разработку нового содержания реализуемых и принципиально новых образовательных программ в рамках приоритетных научно-образовательных направлений, которыми для ЮФУ были определены:

- наноматериалы, нанотехнологии, устройства и системы на их основе;
- биотехнологии, технологии живых систем, экологическая безопасность;
- информационные и телекоммуникационные технологии, устройства и системы;
- морская, авиационная и ракетно-космическая техника, радиотехника, автоматика и управление;
- проектирование и дизайн изделий, архитектурной среды, землеустройство и кадастр;
- гуманитарные технологии и модели развития человеческого капитала и толерантных социо-экономических сообществ в полиэтническом регионе России.

Проведенный на этапе формирования Программы развития ЮФУ анализ рисков показал, что наиболее существенными из них являются:

1. Несовершенство законодательной базы, которое может ограничивать полезные инициативы.
2. Дефицит средств на качественные преобразования всех вузов и сфер деятельности, параллельное освоение двух площадок (в г. Ростове-на-Дону и г. Таганроге).
3. Сложившийся в вузах стиль управления, не ориентированный на управляемые фундаментальные преобразования.
4. Различия в интересах основных групп влияния внутри нового университета.
5. Отсутствие у ряда руководителей и работников уверенности в своем будущем, возможность потери статуса, существующих источников доходов.
6. Отсутствие у работников материальных стимулов для выполнения дополнительной работы, которая неизбежно возникнет в ходе реализации проекта.
7. Внутренние проблемы, устаревшие традиции и слабые стороны вузов, вошедших в состав нового университета.
8. Снижение рейтинга РГУ за счет присоединения вузов с более низким потенциалом.
9. Отсутствие эффективной поддержки и заинтересованного внимания со стороны федеральных и региональных властей.

Анализ эффективности реализации идей, заложенных в цитируемом выше выступлении Президента РФ В.В.Путина, Концепциях

и Программах развития, показывает, что *первые федеральные университеты России были созданы отнюдь не так, как планировалось вначале.*

Объединение в новые университеты исключительно образовательных учреждений было вызвано жесткой отрицательной позицией, которую заняла Академия наук по вопросу включения учреждений науки в их состав, закрепления за ними научных направлений и выделения базового финансирования для их научных подразделений. Кроме того, как оказалось, Южный научный центр, центральный офис которого расположен в г. Ростове-на-Дону, не является научным учреждением, а относился к органам управления, действующим в системе РАН, хотя в его составе имеются Объединенный отдел морских и экосистемных исследований, Отдел физической и органической химии, Объединенный отдел физико-математических и технических проблем, Отдел информационных, компьютерных и телекоммуникационных технологий, мехатроники и процессов управления и ряд других. Более того, ряд из них фактически работали и продолжают работать на базе подразделений Южного федерального университета, а именно, НИИ физической и органической химии, НИИ многопроцессорных вычислительных систем и др.

По вопросу о выделении средств на развитие инновационной инфраструктуры и формирование федеральных университетов как научно-образовательных центров инновационно-предпринимательского типа отрицательную позицию занял Минфин России. В своих замечаниях к проекту Программы развития ЮФУ на период до 2010 года (письмо №12-02-15/293 от 31.01.2007 г.) он указал, что работы по формированию и развитию научной и инновационной инфраструктуры «не соответствуют основной цели деятельности образовательного учреждения», а создание исследовательского университета инновационно-предпринимательского типа «законодательством Российской Федерации не предусмотрено». Это означало невозможность выделения финансирования на указанные цели.

И, наконец, не был решен вопрос о выделении университетам средств на достойную оплату труда работников, привлечение ведущих специалистов из других вузов, научных центров, талантливой молодежи.

В целом, таким образом, уже на начальном этапе создания федеральных университетов не был преодолен ряд ограничений, которые создавали и создают серьезные риски для эффективной реализации проекта.

Возвращаясь к рискам, которые были указаны выше, следует отметить, что в действительности из них не оправдались только опасения, связанные с возможностью снижения рейтинга объединенных вузов по сравнению с базовым вузом – РГУ. Система рейтинга вузов России настроена таким образом, что, прежде всего, учитывает масштабы вуза, поэтому в первых строках последнего всегда будут вузы-гиганты, такие как МГУ, СПбГУ или ЮФУ. Об этом свидетельствует и рейтинг СФУ, который сразу после объединения 4 вузов вошел в десятку ведущих университетов России.

Остальные риски оказали и продолжают оказывать существенное влияние на ход реализации проекта.

Прежде всего, это несовершенство законодательной базы, регламентирующей деятельность учреждений образования. Как уже отмечалось выше, существующие ограничения не позволяют инвестировать бюджетные средства в развитие инновационной инфраструктуры даже федеральных университетов, финансировать их научные подразделения. Университеты не могут использовать переданное в оперативное управление имущество для развития своей (в т.ч., социальной) инфраструктуры, вынуждены (наряду с коммерческими организациями) платить налоги на заработанные средства, реинвестированные в свое развитие, не могут привлекать заемные средства. Ограничения на ведение коммерческой деятельности, развитие предпринимательства, распоряжение имуществом, в т.ч., приобретенным за собственные средства, делают университет непривлекательным для инвестирования со стороны бизнеса.

Многие из этих ограничений станут неактуальными после преобразования ГОУ ВПО, в т.ч., ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» в федеральное автономное учреждение (ФАУ). Однако далеко не все. Университет по-прежнему не будет иметь никаких налоговых преференций (которые имеют университеты практически всех развитых стран мира), не сможет использовать переданное в оперативное управление учредителем особо ценное имущество для развития своей инфраструктуры и решения иных актуальных проблем. Не являясь учреждением, входящим в систему РАН, он по-прежнему не будет иметь базового финансирования своей научной деятельности. Все эти ограничения будут сдерживать развитие даже наиболее успешных университетов и системы образования в целом.

Далеко не факт, что даже наиболее успешные университеты сегодня окажутся столь же успешными в системе рыночных отношений завтра, смогут воспользоваться представившимися возможно-

стями, будучи преобразованы в АУ. Тем более в условиях разразившегося финансово-экономического кризиса. Наряду с указанными, этот переход связан с рисками и иного рода. Среди них: особенности взаимоотношений с учредителем, объем госзадания на подготовку специалистов, менталитет и прошлый опыт руководителей и системы управления университетов в целом, ориентированные на содержание, а не добывание и разумное расходование заработанных средств, отсутствие опыта и мотивации предпринимательской активности у подавляющей части работников как следствие десятилетиями культивируемых иждивенческих настроений, корпоративной культуры, основанной на взаимном доверии, прозрачности в системе принятия и исполнения решений.

Несовершенства в законодательном регулировании деятельности, направленной на реализацию крупных проектов, требующей согласованных и заинтересованных действий смежных министерств и ведомств, привели к тому, что, несмотря на утвержденные Правительством РФ сроки, проект создания федеральных университетов так и не удалось согласовать и запустить в 2006 году. Да, предусмотренный в бюджете 2006 года на цели создания ЮФУ 1 млрд.руб. «перешел» на 2007 год. Однако вместе с 2 млрд.руб., предусмотренными на эти же цели в бюджете 2007 года, он поступил на счет ЮФУ только в конце 2 квартала. Средства, выделенные на реализацию Программы в 2008 году, постигла та же участь: они поступили на расчетный счет ЮФУ только в мае. ФЗ 94, регламентирующий порядок расходования бюджетных средств бюджетными учреждениями, неразвитость регионального и российского рынков товаров и услуг, отсутствие опыта освоения огромных средств у служб университета в условиях дефицита времени отнюдь не способствовали их эффективному освоению.

И, наконец, поскольку в структуру нового университета не были включены учреждения РАН, а его научные подразделения не получили базового финансирования, в университет не удалось привлечь перспективную молодежь, без которой немислимы развитие существующих и создание новых научных направлений и школ, формирование устойчивых и дееспособных научных коллективов, эффективная эксплуатация современного оборудования. Естественно, это неизбежно повлечет за собой проблемы с развитием инновационной деятельности, в основе которой лежат, как известно, фундаментальные исследования.

В отсутствии увеличения объемов текущего финансирования в части оплаты труда работников, модернизация научной и образовательной деятельности ЮФУ, в т.ч., разработка нового поколения образовательных программ, учебников и учебных пособий, осуществлялась из средств нацпроекта в системе так называемых «внутренних грантов». С одной стороны, это явилось дополнительной нагрузкой на наиболее квалифицированный научно-педагогический персонал, который не будучи уверен в том, что дополнительная оплачиваемая работа в университете будет и впредь, отнюдь не отказался от совместительства в других вузах, научных центрах и бизнесе. С другой стороны, это привело к возникновению напряженности в коллективах, поскольку менее квалифицированные научно-педагогические работники, учебно-вспомогательный и инженерно-обслуживающий персонал в массе своей не могли быть задействованы в системе внутренних грантов. А именно они, прежде всего, должны были осваивать и обслуживать новую, зачастую уникальную технику, приобретаемую в рамках проекта, новые методики и технологии.

И, наконец, при отсутствии достойной оплаты труда, возможности решения жилищной проблемы талантливая молодежь по-прежнему не могла быть привлечена для работы в новом университете. Да и новых рабочих мест для нее на кафедрах и факультетах не появилось, поскольку соотношение численности преподаватель:студенты осталось на прежнем уровне.

Современный университет – это учреждение образования и науки, конкурентоспособность которого определяется, в т.ч., условиями обучения и работы, развитостью социальной инфраструктуры. Для того, чтобы создать такой университет на базе существующих вузов, требуется не только отремонтировать и модернизировать учебно-лабораторные площади, но и достроить недостающие, создать современную социальную инфраструктуру. Однако, несмотря на то, что в среднем в вузах, объединенных в состав ЮФУ, на 1 студента приходилось менее 8 кв.м. учебно-лабораторных площадей (и это с учетом площадей НИИ и КБ), до 60% преподавателей не имели оборудованных рабочих мест, а в его ростовском кампусе имелся серьезный дефицит мест в студенческих общежитиях и практически полностью отсутствовала спортивно-оздоровительная инфраструктура, средств на эти цели выделено не было. Возможность решить вопрос с общежитиями представилась включением соответствующих объектов в федеральную программу подготовки кадров, однако, во-первых, ее объемы, по-видимому, будут серьезно пересмотрены в

связи с экономической ситуацией в стране, а во-вторых, средств на строительство новых учебно-лабораторных корпусов и спортивных объектов по-прежнему не выделено. И это при том, что в структуре ЮФУ есть институт физической культуры и спорта, а его студенты только на олимпийских играх в Пекине выиграли 4 медали. Чемпионами олимпиады стали Татьяна Горбунова (художественная гимнастика) и Андрей Моисеев (современное пятиборье), дважды бронзовым призером – Аркадий Вятчанин (плавание).

Значительная часть рисков оказались связаны с назначением ректора. Согласно существующему законодательству, ректор университета мог быть назначен на срок до 1 года с последующим проведением выборов. В этой ситуации перед ректором с неизбежностью вставал вопрос: что и как делать, чтобы эта процедура оказалась успешной, и он смог реализовать намеченную программу. В условиях дефицита времени (один год) успех могли гарантировать только очень эффективные действия, оправдывавшие принятие непопулярных, но необходимых решений, которые сопровождалась бы существенными бюджетными инъекциями. Полезность и необходимость таких действий к моменту проведения выборов должны были стать очевидными для большинства коллектива. Однако средства бюджета, предназначенные на реализацию проекта в 2006 и 2007 годах (а именно, 3 млрд.руб.) пришли лишь в конце 2 квартала 2007 года. Что-либо существенно менять в структуре и системе управления, обеспечить концентрацию средств только на приоритетных научно-образовательных направлениях, не рискуя не освоить их в полном объеме до конца 2007 года (как это предусматривается законом о бюджете), было просто невозможно.

Назначение ректора при невозможности сохранить костяк рабочей группы, разрабатывавшей Концепцию и Программу развития ЮФУ, привело к тому, что ряд разработчиков оказались вне управления проектом, а акценты в деятельности других были смещены. Это не позволяло эффективно использовать их потенциал и накопленный в работе над проектом опыт. Отчетливо дало о себе знать и отсутствие в существующей системе управления вузами «сдержек и противовесов», которые, через разделение функций, связанных с планированием и реализацией, с одной стороны, и контролем выполнения работ, с другой, гарантировали бы эффективное решение стоящих задач. Ситуация усугублялась невозможностью в рамках ФЗ 94 отсечь от участия в реализации проекта недобросовестных поставщиков товаров и услуг.

И, наконец, проведение внутренних конкурсов на разработку образовательных ресурсов, приобретение оборудования и ремонт помещений отнюдь не способствовало формированию университетской корпорации, росту взаимного доверия и повышению прозрачности всех уровней системы управления. Ситуация усугублялась условиями неопределенности, поскольку даже на федеральном уровне отсутствовала достоверная информация о финансировании Программы и его объемах в последующие годы.

Как показал опыт реализации Программы, были серьезно недооценены и проблемы, связанные со структурной реорганизацией вузов, вошедших в состав ЮФУ, затрагивающей интересы как высшего менеджмента, так и рядовых работников. Отсутствие же структурных преобразований уже на самом начальном этапе функционирования нового университета консервирует сложившееся на момент его создания положение вещей, в незыблемость которого начинают верить не только руководители, но и работники. Это приводит к тому, что фактически вузы продолжают существовать параллельно, изолированно, имеют собственные системы управления, сохраняют при себе им ранее правила распределения ресурсов между подразделениями и работниками. Они воспринимают управление университета как надстройку, призванную обеспечить доведение до каждого оговоренной ранее доли финансовых средств проекта, и отчитаться за их использование в целом. Изменить эту ситуацию и провести необходимую реорганизацию спустя год-два такой «совместной» работы оказывается еще сложнее.

Особого внимания заслуживает вопрос о конфигурации нового университета. Во-первых, принцип добровольности вхождения в него вузов отнюдь не гарантирует формирования оптимальной структуры, обеспечивающей решение задач, стоящих перед ним. При создании нового университета путем добровольного объединения вузов и назначении ректором одного из их руководителей, наиболее соответствующем существующим правовым нормам и духу высшей школы, практически неизбежно возникает комплекс очень сложных проблем. Фактически, ряд вузов просто отказались войти в состав ЮФУ, указывая на перспективы потери самостоятельности и брендов, которые, в действительности, имеют значение исключительно на региональном уровне. Не помогли даже увещевания и настоятельные требования руководителей Минобрнауки России и Рособразования.

Во-вторых, включение в состав ЮФУ наряду с ростовскими вузами Таганрогского радиотехнического университета предопределяло его статус как распределенного вуза, отдельные и весьма крупные подразделения которого должны функционировать в разных муниципальных образованиях. Согласно существующему законодательству, ТРТУ должен был стать филиалом. Естественно, это не вызвало восторга у его руководства и профессуры. Согласно тому же законодательству, в филиале могут быть реализованы только пролицензированные в базовом вузе образовательные программы. Их лицензирование в базовом вузе предполагает возможность их реализации, прежде всего, именно в нем, однако абсолютное большинство направлений и специальностей, реализованных в ТРТУ, никогда и не планировалось открывать в ростовских вузах, вошедших в состав ЮФУ. И, наконец, территориальная удаленность инженерного вуза, низкая мобильность студентов и преподавателей, характерная для России, не позволили обеспечить повышение качества формирования актуальных ключевых компетенций инженеров за счет использования потенциала мощного гуманитарного блока бывшего РГУ. Возникли и иные проблемы, в т.ч., необходимость дублирования управлений, планово-финансовых и других служб и т.д.

Таким образом, как показал опыт реализации Программы развития ЮФУ, ни Минобрнауки России, ни Рособразование, ни другие федеральные министерства и ведомства, а также управление самих вузов оказались не готовы к эффективной реализации масштабного национального проекта. Управление проектом свелось к администрированию ресурсов (бюджетных средств) с использованием технологий, которые были эффективны на протяжении предыдущих десятилетий.

Очевидно, что создание федеральных университетов на основе описанных выше принципов, несмотря на формальное соответствие существующим нормам и правилам, регулирующим деятельность учреждений образования, на практике оказывается весьма неэффективным. Развитие проектов, обеспечивающих модернизацию отечественной системы высшего профессионального образования, должно предусматривать, прежде всего, создание принципиально новой нормативно-правовой базы, которая бы не только не сдерживала, но стимулировала творческую активность чиновников и вузов в направлениях, которые уже обозначены в ряде основополагающих документов и выступлений руководителей страны и отрасли.

2. Логика развития системы высшего профессионального образования России

Реализация национального проекта «Образование» явилась первым практическим шагом на пути модернизации отечественной высшей школы. Ранее предпринимаемые попытки, облеченные в форму соответствующих «Программ», «Стратегий», «Концепций», лишь определяли сферу образования как один из национальных приоритетов и указывали на озабоченность власти состоянием этой сферы. Следует, однако, признать, что они решили задачу, которую только и могут решить такого рода документы: озабоченность власти состоянием сферы образования стала понятна (хотя и не всегда разделяется) даже апологетам подхода «Советское образование - лучшее в мире».

Каковы системные итоги первого этапа реальной модернизации высшей школы России? Представляется, что, прежде всего, они состоят в том, что развивать эту сферу решено адресно, на конкурсной основе, вкладывая средства в лидеров под реализацию конкретных проектов. На первом этапе – это адресное финансирование вузов, разрабатывающих и внедряющих инновационные образовательные программы, а также создание двух федеральных университетов, на последующих – формирование сети федеральных и национальных исследовательских университетов. Все эти шаги в полной мере соответствуют мировым тенденциям в развитии системы высшего образования и на практике реализуются во многих странах, решающих аналогичные задачи.

Во-вторых, уже сегодня лидеры (а именно, 64 вуза), получив серьезные бюджетные средства на свое развитие, с одной стороны, еще более оторвались от (по крайней мере) аутсайдеров, а с другой, стали значительно более конкурентоспособными, причем не только на внутрироссийском рынке образовательных услуг. Можно утверждать, что наметился именно тот прорыв, которого так ждали, но который еще более остро поставит на повестку дня проблему аутсайдеров.

Уход от уравниловки и достигнутые при этом системные результаты даже в условиях разразившегося финансово-экономического кризиса следует признать действительно серьезными аргументами в пользу продолжения реформ в сфере образования. Я не ошибся, указав число 64. 57 вузов получили средства как победители в конкурсе инновационных образовательных программ, а 8 (в

т.ч., ТРТУ, вошедший в состав ЮФУ) вошли в состав Южного и Сибирского федеральных университетов, получив не менее существенное финансирование программ своего развития. Возврат к прежней системе финансирования и управления вузами, не учитывающий новые реалии, привел бы попросту к утрате с таким трудом завоеванных позиций. И разразившийся в стране и мире финансово-экономический кризис – отнюдь не аргумент в пользу такого возврата. Как неоднократно в течение последнего времени отмечали руководители страны, кризис – это не только серьезные проблемы для слабых, но и новые возможности для сильных. Конечно, в ближайшее время России не сможет позволить себе траты на образование, соизмеримые с теми, которые обозначены в докладе Комиссии Общественной палаты РФ «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?», однако инвестировать в эту сферу серьезные средства все же придется.

Что же делать дальше? Ответ на этот вопрос отчасти содержится в Государственной программе «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 годы», предусматривающей создание в России сети федеральных и исследовательских университетов. Какие задачи должны они решать, как их решение будет обеспечено финансово и организационно, какие условия (прежде всего, правовые) должны быть созданы для этого, как это повлияет на состояние всей системы высшего профессионального образования, экономику и социальную сферу в целом? Вот ключевые вопросы, ответы на которые следует найти уже в самом ближайшем будущем. И искать их должно не только Правительство РФ в лице Минобрнауки России и Рособразования, но и сами вузы-лидеры, накопившие за 3 последних года необходимый опыт, причем как положительный, так и отрицательный.

Прежде всего, учитывая сам факт их создания, следует определить с тем, **что же такое федеральные университеты, какие задачи они должны решать и сколько их должно быть?** Актуальность этих вопросов отнюдь не снижается решением об их переходе в статус федеральных автономных учреждений. Они по-прежнему останутся «царевыми», а их перевод в этот статус следует, по-видимому, рассматривать как меру, позволяющую предоставить им необходимые для роста и развития возможности без сколько-нибудь существенного изменения существующей законодательной базы, регулирующей деятельность ГОУ ВПО. Мера эта, очевидно, вынужденная и после изменения этой базы (а делать это придется в любом случае)

в отношении этих и ряда других типов научно-образовательных учреждений может быть восстановлен status quo.

Не приходится сомневаться в том, что прежде, чем Президент России В.В.Путин обнародовал идею создания университетов принципиально нового типа в Южном и Сибирском федеральных округах, назвав образование в числе национальных приоритетов, была проделана большая подготовительная работа. Несмотря на то, из цитированных в начале статьи высказываний Президента в течение 3 лет было реализовано лишь одно, а именно, созданы Южный и Сибирский федеральный университеты, их справедливость и сегодня не вызывает сомнения. Действительно, иначе как путем объединения образовательной деятельности с научной и инновационной, развития инфраструктуры, повышения квалификации и заинтересованности работников создать современный университет действительно не представляется возможным, причем не только в России. И не страшно, что «университет принципиально нового типа» в России оказывается весьма и весьма похож на преуспевающего западного собрата. Западная система образования многому научилась у отечественной после запуска Советским Союзом первого искусственного спутника Земли и полета первого отечественного космонавта.

Что же такое федеральные университеты, и какие задачи они призваны решать? Представляется, что это, прежде всего, современные научно-образовательные центры, конкурентоспособные на мировых рынках образовательных услуг. Формальным свидетельством последнего должно стать вхождение федеральных университетов в среднесрочной перспективе в мировые рейтинги как отражение их принадлежности не только к российской, но и мировой научно-образовательной элите.

Каким образом может быть решена эта проблема? Для федеральных университетов – объединением усилий (финансовых и организационных) федерального центра и субъекта федерации, в котором создан университет. Необходимость такого объединения следует, в частности, из того обстоятельства, что федеральный университет призван обеспечить решение актуальных геополитических задач, в частности, системные изменения в образовательной сфере региона, создание условий для решения актуальных для него социально-экономических проблем, в т.ч., формирования основ инновационной экономики. На практике это означает реализацию актуальных для (прежде всего) региона исследований и разработок, самое активное (если не ведущее) участие университета в разработке и реализации

региональных программ в экономической и социальной сферах, в т.ч., посредством целевой подготовки кадров, обладающих инновационным стилем мышления.

Очевидно, что для того, чтобы федеральный университет смог реализовать свою миссию, требуются, прежде всего, значительные финансовые затраты. В зависимости от того, какие задачи ставятся перед ним в регионе, какими возможностями обладает регион (региональный бюджет и региональные бизнесы), каково реальное состояние вузов и научных центров, на базе которых создается федеральный университет, доля центра и региона в этих затратах может быть различной. Однако, в любом случае – это десятки миллиардов рублей, осваиваемых в течение 5-10 лет. Эти средства и время потребуются для развития инфраструктуры университета (в т.ч., информационной, инновационной и социальной) до уровня, отвечающего современным требованиям, решения кадровых вопросов, отработки соответствующих технологий, создания и обеспечения эффективного функционирования принципиально новой системы управления. И следует признать, что при меньших затратах и быстрее создать такой университет вряд ли возможно вообще.

Серьезные финансовые вложения в инфраструктуру – отнюдь не единственная проблема. Как свидетельствует уже имеющийся опыт, а также, учитывая перспективы преобразования существующих и создания новых федеральных университетов (поправки к ФЗ «Об образовании») только в статусе автономных учреждений, настоятельно требуется решение, по крайней мере, трех проблем. Первая из них – это проблема финансирования фундаментальных научных исследований, проводимых в университете. Она может быть решена либо путем решения вопроса о включении в его состав учреждений РАН, функционирующих в регионе, либо выделения базового финансирования для научных подразделений университета их бюджета РАН. Других «научных» денег для этих целей в федеральном бюджете в настоящее время просто нет. Посильный вклад в решение этой проблемы может внести и регион, приняв соответствующий закон или поправки к существующим законам, разрешающие ему инвестировать средства регионального бюджета в развитие университета, предоставлять ему налоговые преференции, передавать имущество.

Вторая проблема – это проблема достойной оплаты труда работников федерального университета. Очевидно, что конкурентоспособный на мировых рынках труда специалист не может быть деше-

вым. Его подготовка требует значительных затрат, и не только на материально-техническую базу. Для того, чтобы удержать и привлечь лучших (в т.ч., наших соотечественников, успешно работающих в зарубежных университетах), требовать от них полной отдачи на своем рабочем месте, эффективно вкладывать средства в повышение их квалификации, необходимо существенно поднять гарантированную часть заработной платы работников федеральных университетов. Как минимум, до уровня научных сотрудников РАН соответствующих категорий, а лучше – до планируемого уровня денежного довольствия офицеров, служащих в рядах российской армии. Причем, всех категорий работников, а не только научно-педагогических.

Третья проблема – наделение федеральных университетов полномочиями, позволяющими им реализовать функции мини-агентства по образованию в регионе. Это следует, в том числе, из их миссии как центра модернизации всей образовательной системы региона. Последнее может включать самостоятельную разработку и утверждение образовательных программ различного уровня, лицензирование образовательных учреждений, аттестацию научно-педагогических работников, определение квот бюджетного набора по направлениям, специальностям и уровням подготовки, образовательным учреждениям и ряд других.

Кардинальное решение указанных проблем потребует принятия федерального закона о федеральных университетах, внесения соответствующих изменений в Устав РАН (возможно, и других госакадемий), Бюджетный и Налоговый кодексы и ряд других законодательных актов. Наряду с решением указанных выше проблем, законодательно должно быть регламентировано формирование открытой и прозрачной системы управления, обеспечивающей эффективную реализацию программы развития федерального университета и его функционирования в таком статусе с участием представителей федеральных и региональных органов власти, общественности, бизнеса. Недопустимо не только неподконтрольное выделение, но и неэффективное расходование университетом средств налогоплательщиков, равно как и заработанных средств.

Таким образом, в общем случае федеральные университеты создаются, финансируются и управляются на паритетных началах федеральным центром и региональной властью. Последнее означает, что структура набора этих университетов в рамках государственного задания, направления фундаментальных исследований и прикладных разработок определяются исходя из тех приоритетов, которые акту-

альны для региона и страны в целом. Именно они через механизм своей экономической, промышленной, социальной и иной политики, программы развития (разрабатываемые, в т.ч., с участием университета) задают содержание и объем обязательств университета, финансируемых из средств соответствующих бюджетов. Это особенно актуально в условиях финансово-экономического кризиса, когда присутствие государства в различных секторах экономики существенно возрастает и именно оно призвано формировать соответствующие векторы развития. Учитывая, прежде всего, региональную направленность деятельности федеральных университетов, можно надеяться на активное участие в этом процессе и регионального бизнеса в рамках частно-государственного партнерства. Значительный объем магистерских программ и высокая доля магистров в наборе (не менее доли лиц, обучающихся в бакалавриате), развитая система послевузовского (аспирантура и докторантура) образования, переподготовки и повышения квалификации должны обеспечить подготовку высококвалифицированных кадров для вузов и научных центров региона, промышленности и социальной сферы, а по ряду наиболее конкурентоспособных направлений и специальностей – и для страны в целом.

И, наконец, сколько же должно быть федеральных университетов? По-видимому, в пределе 8 по числу ныне существующих федеральных округов. Фактически, 4 из них уже существуют, а именно, в Центральном (МГУ), Северо-Западном (СПбГУ), Южном (ЮФУ) и Сибирском (СФУ) федеральных округах. Статус МГУ и СПбГУ просто следует определить соответствующим образом. Где, в какой последовательности и в какие сроки следует создавать остальные федеральные университеты, формируя законченную сеть – вопрос, прежде всего, политический (хотя в условиях финансово-экономического кризиса – и экономический тоже).

Очевидно, что создание федеральных университета не способно обеспечить решение всего комплекса актуальных проблем, стоящих перед страной и имеющих прямое отношение к сфере образования. Именно этим обстоятельством, прежде всего, определяется принятие решения о создании сети национальных исследовательских университетов. В условиях, когда реальный сектор экономики представлен, преимущественно, добывающими отраслями и молодыми бизнесами, которые не готовы инвестировать в исследования и разработки, подготовку специалистов, а страна ставит перед собой амбициозную задачу стать одним из мировых политических, научных и финансово-промышленных центров, именно они должны взять на

себе решение стратегических задач, связанных с развитием приоритетных для национальной экономики отраслей. Они заданы перечнем критических технологий, утвержденных Правительством РФ, ключевых отраслей и производств, обеспечивающих наполнение российского бюджета, мировыми тенденциями в развитии нынешнего экономического уклада.

Принятие решения о создании сети национальных исследовательских университетов требует, прежде всего, расстановки приоритетов и формирования условий для эффективной реализации проекта. Учитывая опыт создания федеральных университетов, под условиями следует понимать, прежде всего, те минимально необходимые изменения в существующем законодательстве, которые, по крайней мере, устранят наиболее серьезные препятствия на этом пути. Однако, прежде всего, следует определить с тем, ***что такое национальные исследовательские университеты, какие задачи они должны решать и сколько их должно быть?***

Обсуждение указанных проблем на конференции «Профессиональное образование в условиях инновационного развития экономики», которая состоялась в декабре 2008 года, показало, что сеть национальных исследовательских университетов должна быть достаточно широкой. Действительно, для того, чтобы вывести российскую экономику и социальную сферу из того плачевного состояния, в котором они оказалась, перевести страну на инновационный путь развития, учитывая ее масштабы и амбиции, требуется сделать очень многое. Характеризуя нынешнее состояние экономики и системы образования России, в своем докладе на конференции ректор ГУ-ВШЭ Я.И.Кузьминов, в частности, привел следующие факты. По качеству школьного образования Россия занимает сегодня 28 место среди 40 наиболее развитых стран - между Турцией и Уругваем. Доля преподавателей, активно занимающихся исследованиями, снизилась до 16%. Доля России в общем объеме публикаций результатов научных исследований в ведущих научных журналах составляет лишь 2,3% (13 место), тогда как Китая – 5,86% (5 место). Доля инновационно-активных предприятий в стране составляет сегодня 9,4%, тогда как в Венгрии – 21%, Германии – 73%. На мировом рынке высокотехнологичной продукции доля России составляет лишь 0,3%, тогда как Гонконга, Сингапура, Кореи – 4-8%.

В этих условиях именно национальные исследовательские университеты могут стать теми локомотивами, которые обеспечат решение актуальных экономических проблем страны. Сохранив накоп-

ленный в течение поколений интеллектуальный потенциал, обновив и развив, в т.ч., за счет средств, выделенных в рамках нацпроекта «Образование», свою информационную и научно-исследовательскую инфраструктуру, образовательные ресурсы, ведущие вузы страны создали тот необходимый задел, который позволяет ставить перед ними серьезные социально-экономические задачи. Последнее – задача Правительства РФ, РСПП и крупнейших бизнесов.

Учитывая, что национальные исследовательские университеты будут призваны решать широкий круг проблем, актуальных для развития отечественной экономики, в т.ч., промышленности, которая получит основные дивиденды от реализуемых ими разработок, финансирование программ их развития должно осуществляться, прежде всего, в рамках частно-государственного партнерства. Естественно, это не исключает возможности привлечения средств субъектов федерации и муниципальных образований к реализации этого проекта. Заинтересованность (прежде всего – финансовая) крупного бизнеса и регионов должна стать одним из ориентиров при принятии решения о создании национального исследовательского университета. Отрегулировать отношения между сторонами в части распределения будущей пребыли можно в рамках закона об интеллектуальной собственности, соответствующими двусторонними и многосторонними договорами и соглашениями.

Приведенные выше соображения отнюдь не исключают возможности создания национальных исследовательских университетов только за счет средств федерального бюджета, в частности, для решения проблем безопасности и обороноспособности страны, однако и в этом случае следует с самого начала обозначить перспективы двойного использования соответствующих разработок в интересах подъема экономики страны и ее регионов.

Очевидно, что создание национальных исследовательских университетов потребует решения целого ряда проблем, которые обсуждались и в связи с созданием федеральных университетов. Это проблемы организации и финансирования фундаментальных исследований, развития инфраструктуры, в т.ч., инновационной и социальной, кадрового потенциала. Более остро для такого вида образовательных учреждений может встать вопрос о правовом регулировании финансирования их деятельности из бюджетов различного уровня и внебюджетных источников (отрасли, крупные бизнесы и производства). Очевидно, что для его решения потребуется предоставление налоговых льгот для инвесторов, изменения существующего законо-

дательства в этой сфере. Очевидно также, что структура набора, доля бюджетных и внебюджетных мест в национальном исследовательском университете, представленность различных форм и уровней подготовки будут определяться с учетом особенностей каждого из них, существующих в сфере их деятельности запросов. И, наконец, на федеральном уровне следует обеспечить гарантии будущего национальных исследовательских университетов и возможности изменения их статуса, не ущемляющей интересов государства.

Что дальше? Создание сети федеральных и национальных исследовательских университетов – это лишь часть того пути, который следует преодолеть с тем, чтобы действительно осуществить модернизацию отечественной системы высшего образования. Конституционно закрепленные гарантии гражданам России в этой сфере никто не отменял. А федеральные и национальные исследовательские университеты не смогут обеспечить объем этих гарантий. Качество образования – да, 170 бюджетных мест на каждые 10 000 жителей – нет. И здесь есть, над чем работать. Но об этом чуть позже.

Прежде всего, вернемся к вопросу о том, что сам механизм реализации нацпроекта «Образование», основанный на конкурентности и финансировании наиболее продвинутых проектов (=вузов), еще более увеличил отрыв лидеров системы высшего образования России от аутсайдеров. Уже в самое ближайшее время следует ожидать, что именно за тех, кто сильнее и конкурентоспособнее, кто может предоставить образовательные услуги более высокого, а в ряде случаев - мирового уровня, ногами и своими заявлениями проголосуют абитуриенты. Их дефицит, недобор на бюджетные места, который будет определяться не только (и не столько) демографической ситуацией в соответствующем регионе, со всей остротой поставит вопрос о том, что же делать с теми, кто не только формально не соответствует современным требованиям, но и не востребован сегодня. Автоматическое преобразование всех вузов в автономные учреждения без согласия на то их коллективов и определение для каждого из них соответствующего интересам государства объема госзадания на подготовку специалистов за счет средств госбюджета будет противоречить закону. Их закрытие вызовет социальный взрыв. Однако решение этой проблемы должно быть найдено. Последствия бесконтрольного роста государственных обязательств в этой сфере, не обеспеченных, прежде всего, финансово, тем более, в контексте сложившейся демографической ситуации, настолько очевидны, что делать что-нибудь с этим все равно придется.

Какие решения в принципе здесь могут быть предложены? Прежде всего, это более строгое соблюдение лицензионных и аккредитационных требований к вузам и их филиалам. Процесс закрытия последних, не соответствующих этим требованиям, только начался, и его следует продолжить со всей решительностью. При этом, сами эти требования должны совершенствоваться в направлении существующих ныне в мире стандартов.

Часть государственных обязательств в сфере высшего образования могут быть переданы субъектам федерации. Основанием для этого может служить хотя бы то обстоятельство, что планирование потребностей в специалистах с высшим образованием (прежде всего – бакалаврах) в таких сферах, как общее среднее образование, начальное и среднее профессиональное образование, экономика, юриспруденция и целый ряд других, эффективнее именно на региональном уровне. Безусловно, это потребует совершенствования нормативной базы, и в докризисную эпоху могло растянуться на годы (и даже десятилетия). Ныне мы стали свидетелями того, что наши неповоротливые в прошлом госструктуры в принципе могут функционировать и более оперативно.

Следует, по-видимому, использовать и такой механизм, ранее апробированный при создании федеральных университетов, как объединение (присоединение) вузов с последующей реструктуризацией. Представляется, что этот механизм может быть эффективно использован, в частности, при создании национальных исследовательских университетов. Проблемы с качеством научно-образовательной и иной деятельности присоединяемых вузов в этом случае смогут решить те вузы, на базе которых создается такой университет. Умение работать эффективно они уже продемонстрировали.

Могут быть предложены и еще ряд решений, направленных на оптимизацию сети подведомственных Рособразованию вузов и расходов на некачественные образовательные услуги.

Как отмечалось выше, государственные обязательства в сфере высшего образования федеральные и национальные исследовательские университеты обеспечить при всем желании не смогут. Да и обозначенные цели их создания иные. Они должны содействовать решению на федеральном уровне не столько социальных, сколько социально-экономических и геополитических проблем.

Учитывая размеры российского государства, низкую мобильность населения, существенные различия в уровне жизни и ряд других факторов, государство, безусловно, останется на длительный пе-

риод главным игроком в сфере высшего образования. А это значит, что поддерживать и развивать сеть учреждений высшего профессионального образования, в которой федеральные и национальные исследовательские университеты – лишь малая, хотя и очень значимая доля, в стране придется. Безусловно, приоритет при этом следует отдавать прежде всего тем территориям (субъектам федерации), которые имеют важное геополитическое и народнохозяйственное значение, проявляют активность и содействуют развитию сферы высшего образования. Для активной работы в этом направлении им должны быть созданы все необходимые условия. Содействовать этому должны федеральные и национальные исследовательские университеты, функционирующие в регионе.

Из всего сказанного выше очевидно, что действительная модернизация системы высшего образования не может ограничиться рамками нацпроекта и требует разработки и принятия соответствующей государственной программы. Безусловно, она должна учитывать сегодняшние экономические и финансовые реалии, однако затягивать ее разработку не следует хотя бы потому, что потеря темпа – это дополнительные и весьма существенные затраты (причем, как финансовые, так и организационные) в будущем.

1. Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее? Доклад комиссии общественной палаты РФ//Университетское управление: практика и анализ. 2008. №2 (54). С.5-67.

2. «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 годы». Государственная программа.

Первый цикл «законченного» ЕГЭ прошел: что же в результате?

А.С.Цепков, к.т.н.

Советник аппарата Российского Союза ректоров

2009 год для Российской системы образования является первым годом, когда единый государственный экзамен (ЕГЭ) стал законодательно закрепленным механизмом оценки знаний выпускников полной средней школы и одновременно базой для продолжения образования желающих в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Сейчас, в середине октября, можно говорить о том, что первый цикл его применения в полном объеме завершился.

В этом году впервые все выпускники полной средней школы, желающие получить официальный документ о ее окончании, обязаны были сдать как минимум два экзамена в форме ЕГЭ по русскому языку и математике. Первыми впечатлениями об этом этапе я делился с читателями журнала в номере 15 в августе текущего года.

Те из выпускников, которые хотели продолжать свое образование в последующем в учреждениях среднего или высшего профессионального образования, должны были дополнительно, в зависимости от того по какой специальности они хотели его продолжить, сдать еще один или несколько экзаменов тоже в форме ЕГЭ. Именно результаты этих экзаменов и являлись тем, что предъявляли выпускники школ в качестве абитуриентов при подаче заявлений в любой вуз или техникум по выбранной ими специальности. Причем абитуриенты могли подавать эти заявления сразу в несколько учебных заведений и по нескольким специальностям.

Все вузы обязаны были проводить конкурс при приеме на основе представленных абитуриентом свидетельств о результатах сдачи ЕГЭ и только 24 из вузов имели право по некоторым специальностям, в основном творческим, вводить какой-то дополнительный вступительный экзамен. В процессе подачи заявлений абитуриенты могли подавать в вузы копии свидетельств об окончании школы, но приказ о зачислении становился действительным только при предоставлении подлинника.

Правила приема были новыми. Многие были непонятны и школьникам, их родителям, да и учителям школ и работникам приемных комиссий вузов. Не все ясно и работникам органов управле-

ния образованием в регионах и муниципалитетах, да и ректорам вузов и директорам техникумов. Было много эмоций, добавляло их и множество публикаций в СМИ. Любят иногда у нас журналисты подчеркивать некоторые выбросы и криминальные примеры. Но в целом, система образования справилась с этими новыми условиями. Выпуск из школ и прием в вузы и техникумы прошел.

Ответственные за внедрение ЕГЭ Минобрнауки и Рособрнадзор однозначно заявляют, что новые правила проведения итоговой аттестации выпускников школы и поступления в вузы являются большим позитивным шагом в развитии нашей системы образования. Надо только кое-что подправить и уже 7 сентября в интернете опубликован проект приказа Минобрнауки «Об утверждении Порядка приема граждан в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования» на новый учебный год, которые сейчас активно обсуждаются образовательным сообществом, да и всем обществом.

В целом позитивно высказались о проведении ЕГЭ и руководители страны. И Президент и Председатель Правительства положительно оценили данную новацию, хотя высказали необходимость ее совершенствования. Президент даже создал Комиссию по совершенствованию ЕГЭ во главе с руководителем своей Администрации. Продолжает работу и созданная еще в начале этого года Комиссия при Совете Федерации, возглавляемая Председателем верхней палаты С.М.Мироновым, перед которой ставилась задача оценить объективность процедур ЕГЭ и ее влияние на систему образования в целом. Думаю, что споры на эту тему еще продолжатся, т.к. есть и активные сторонники и противники ЕГЭ, как в образовательном сообществе, так и в обществе в целом.

Система образования консервативна и один год мало что может доказать. По оценкам специалистов инерционность ее такова, что любое серьезное нововведение скажется через 5 – 6 лет, но очень хочется, чтобы любые недостатки были остановлены как можно раньше. С другой стороны, новации в системе образования имеют не только профессиональное, но и очень большое социальное значение и поэтому позволю себе высказать несколько, может быть не бесспорных, суждений, которые тревожат. Попытаемся без эмоций, спокойно разобраться в том, что получилось в этом году и к чему готовиться в наступающем.

Руководители Минобрнауки и Рособрнадзора А.А.Фурсенко и Л.Н.Глебова однозначно утверждают, что процедуры ЕГЭ являются

ся механизмом, обеспечивающим объективную оценку знаний выпускников средней школы и поэтому именно они должны быть мерилом для зачисления в студенты при получении в последующем профессионального образования. В подтверждение этого приводятся распределения оценок по всем 14 предметам ЕГЭ в целом по России. Но почему-то и Минобрнауки и Рособннадзор категорически запретили публикацию данных о результатах ЕГЭ по отдельным регионам.

Официальных данных нет. Единственное, что опубликовано в официальной печати – это данные, приведенные в специальном выпуске «Учительской газеты» от 12 августа 2009 года, где есть данные по каждому из предметов ЕГЭ разбитые по разному типу населенных пунктов, от населенных пунктов сельского типа, а затем по городским поселениям с разной численностью населения от самых маленьких до Санкт-Петербурга и Москвы. Из рассмотренных данных становится понятным, почему средние данные по регионам являются «закрытым» материалом. Дело в том, что средние оценки ЕГЭ отличаются очень сильно и по регионам и по предметам. Чтобы исключить статистическую погрешность малых выборок рассмотрим данные только по двум основным предметам и по крупным регионам, где число человека-экзаменов превышает 20 тысяч.

Средние оценки по русскому языку и математике по России в целом отличаются на 30%, 57, 21 и 44, 09 соответственно. Средние оценки, полученные по этим предметам выпускниками школ Москвы и Санкт-Петербурга отличаются между собой примерно на 4 балла, или в относительных цифрах на 8,5%. Еще разительнее отличие в Москве и населенных пунктах сельского типа. Здесь эта разница составляет по русскому языку 7,75 балла (12,5%), а по математике – 3,95 балла (8,4%). Причем Москва имеет отнюдь не лучшие показатели, среди крупных регионов она во второй половине первой десятки. По неофициальным данным разброс средних значений оценок ЕГЭ по основным предметам в крупных регионах составляет в относительных значениях от 9% до 12%.

В чем причина таких различий? Главных причин две.

Первая, и на мой взгляд, главная из них заключается в том, что в результате принимаемых на протяжении последних 15 лет меры получили полное разрушение единого образовательного пространства в нашей общеобразовательной школе. Пока Минобрнауки продолжает нам твердить о подушевом финансировании, данные Росстата показывают, что затраты на одного ученика по регионам

отличаются в 5 – 6 раз, а по муниципалитетам дифференциация уже достигает 12 – 15 раз. Средняя заработная плата учителя в Москве – 36 тысяч рублей, а средняя зарплата по России – 10 тысяч рублей. Примерно так же различаются по регионам средства, отпускаемые на повышение квалификации учителя. Виновата ли в этом система образования? Нет, это следствие неравномерности социально-экономического развития, следствие муниципализации системы нашего общего образования.

Вторая причина неравномерности средних оценок ЕГЭ по регионам определяется разным подходом к процедуре оценивания по административной линии. Ответственными за эту процедуру в регионах являются региональные органы управления образованием. А тут еще в показатели эффективности деятельности губернаторов кто-то, не очень хорошо подумав, включил средние баллы по ЕГЭ, получаемые в регионе. Ну а что может сделать у нас административное решение или желание выделиться, мы представляем. Вот и получается, что термометр измерения знаний в каждом регионе имеет свою цену деления. И анализ данных это подтверждает.

Сейчас очень важно грамотно разобраться в этих двух причинах дифференциации средних оценок ЕГЭ. Ведь в зависимости от этого и меры, исправляющие ситуацию, должны быть разными: в одном случае – социально-экономическими, в другом – административными и методическими.

Но, несмотря на разброс оценок ЕГЭ по регионам, вузы в соответствии с установленным законодательством правилами приема были вынуждены принимать их при зачислении в качестве объективной меры оценки знаний абитуриентов. Так утверждали и продолжают утверждать руководители Минобрнауки и Рособнадзора. Так построена процедура.

Знали ли разработчики ЕГЭ об этом раньше? Без сомнения, да. В прошлом году этот разброс по регионам тоже был, но был несколько меньше. В связи с вступлением закона в силу он вырос примерно в 1,5 раза. Почему же разработчики не остановились и не осмыслили возможные последствия заранее?

Во-первых, на проведение эксперимента по ЕГЭ было затрачено слишком много средств и слишком долго уверяли всех, что процедуры очень объективны. Во-вторых, не было грамотного и полного анализа итогов шестилетнего проведения эксперимента. Итоги подводили в основном сами разработчики. Администраторы от образования сами так себя и всех уверили в правильности вы-

бранного пути, что добились принятия закона, а теперь часть из них уже начинает говорить, что виноваты депутаты Госдумы. Закон принят и его надо выполнять. Эксперимент превратился в закон, а по результатам он просто превратился теперь в «узаконенный эксперимент» над всеми абитуриентами и их родителями в этом году. Хорошо, что хотя бы олимпиады позволили часть талантливых ребят пропустить в вузы частично минуя этот несколько сомнительный «эксперимент».

Могут спросить: а где же были учителя, вузовские преподаватели и вообще все общество? Многие из них возражали. Об этом говорит и «белая книга», опубликованная учеными МГУ. Об этом говорили и учителя и органы управления образованием в Москве и Нижнем Новгороде, которые до этого года не включались в процедуру ЕГЭ. Но руководители Минобрнауки и Росслужбы слабо прислушивались к этим голосам, да и в Государственной Думе мнение основных противников ЕГЭ И.Мельникова, О.Смолина и Ж.Алферова может быть было отвергнуто потому, что они принадлежали не к большинству, а не по профессиональным соображениям.

Что же нужно делать в создавшихся условиях? Совершенно ясно, что нельзя ежегодно полностью менять условия перехода из школы в вуз, но надо срочно предпринимать меры по восстановлению единства образовательного пространства. К сожалению, сейчас решение этой проблемы полностью определяется экономикой регионов и муниципалитетов. Надо срочно с федерального уровня восстанавливать и единство зарплат учителей и обеспечение равных условий в повышении их квалификации.

Во-вторых, дать возможность вузам, и об этом говорят многие ректоры, осуществлять повышенный набор на первый курс. Пусть лучше студенты с необоснованно «завышенными» ЕГЭ сами отсеются на протяжении первых двух сессий. Только надо это делать без снижения бюджетного финансирования.

И конечно, надо больше работать с региональными органами управления образованием. Их цель не занять призовые места, а добиться единства подходов и процедур по всей стране. В этом в первую очередь задача Минобрнауки и Рособнадзора. В этом году, судя по результатам, они со своей задачей не совсем справились.

И еще одна проблема, которую надо решать и которая в первую очередь коснется нынешних одиннадцатиклассников и их родителей. Хорошо, что проект правил приема начали обсуждать уже сейчас. Но в этом проекте содержится пункт о приказе Минобрнауки

с перечнем тех экзаменов, которые будут действовать в этом году при поступлении на разные специальности. Сейчас этот пункт не содержит даты выпуска. После подписания этот приказ должен быть еще зарегистрирован Минюстом, что тоже затянет время. По законодательству приказ должен быть опубликован до 1 февраля. У ректоров вузов сейчас пока много предложений по его изменению по сравнению с прошлогодним, причем предложения достаточно обоснованы. А это означает, что нынешний одиннадцатиклассник узнает новые правила приема опять в середине учебного года и будет вынужден в течение одного месяца выбирать тот перечень экзаменов ЕГЭ, который он будет сдавать в школе. В проекте правил приема есть и еще один законодательно закрепленный временной момент. Только после сдачи ЕГЭ по всей стране, т.е. в последнюю неделю июня, Минобрнауки утвердит минимальные баллы по ЕГЭ по каждому предмету, с которыми выпускник может претендовать на получение профобразования по выбранной им специальности. Абитуриент вновь может оказаться перед выбором, причем в ограниченном временном режиме. Разработчики ЕГЭ постоянно утверждают, что у выпускников есть право выбора, а это достоинство. С этим нельзя не согласиться, но при существующих временных ограничениях это «право выбора» превращается в «обязанность принятия срочного решения». А это, как говорится, две большие разницы. Второй критерий обязательно порождает психологический стресс, тем более для неокрепшей психики. Изменить это можно только устанавливая правила приема хотя бы до 1 сентября.

Введение ЕГЭ это действительно очень серьезная мера, которая сильно скажется на качестве нашего образования как школьного, так и профессионального, причем со своими плюсами и минусами. Окончательный вывод можно будет, как я уже говорил, сделать не ранее, чем через 5 – 6 лет. Образование отрасль консервативная. Но вот то, что это новшество существенно влияет на социальные процессы в обществе ясно уже сейчас. Комиссии Миронова и Медведева сделают свои заключения. Здесь же я остановился лишь на первых выводах, а они таковы.

Объективность системы ЕГЭ отнюдь не очевидна.

Школьники старших классов, их родители, а также вузы и техникумы несколько лет будут находиться в серьезном переходном режиме.

ОПЫТ РЕГИОНОВ

Где докторам жить хорошо? Социальное законодательство Пермского края.

Решая вопросы сохранения научного потенциала Пермского края, совет ректоров вузов и территориальная организация Профсоюза добились принятия региональных законов № 538-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельной категории лиц, которым присуждена ученая степень доктор наук» и №524-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категории пенсионеров, которым присуждена ученая степень доктор наук».

11 ноября 2009 года

№ 538-ПК

ПЕРМСКИЙ КРАЙ

ЗАКОН

О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ОТДЕЛЬНОЙ КАТЕГОРИИ ЛИЦ, КОТОРЫМ ПРИСУЖДЕНА УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК

Принят
Законодательным Собранием
Пермского края
22 октября 2009 года

Настоящим Законом устанавливаются дополнительные меры социальной поддержки отдельной категории лиц, имеющих ученую степень доктора наук, за счет средств бюджета Пермского края.

Статья 1. Для целей настоящего Закона используются следующие понятия:

1) государственное высшее учебное заведение - государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования (филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования), зарегистрированное на территории Пермского края;

2) доктор наук - лицо, которому Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации присуждена ученая степень доктора наук;

3) ежемесячная денежная выплата - выплата, устанавливаемая в порядке, предусмотренном настоящим Законом, докторам наук, работающим в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, зарегистрированных на территории Пермского края.

Статья 2. Право на получение ежемесячной денежной выплаты имеют доктора наук при условии работы в государственном высшем учебном заведении:

на должности ректора или проректора;

на должности руководителя филиала, структурного подразделения государственного высшего учебного заведения, осуществляющего учебную и научную деятельность, и на условиях внутреннего совместительства на должности профессорско-преподавательского состава, утвержденной штатным расписанием государственного высшего учебного заведения;

на должностях профессорско-преподавательского состава, предусмотренных штатным расписанием.

В случае, если доктор наук не занимает должность ректора или руководителя филиала государственного высшего учебного заведения, право на получение ежемесячной денежной выплаты у него возникает при соблюдении одного из следующих требований:

осуществление деятельности по подготовке научных кадров, включая подготовку не менее одного аспиранта или докторанта, прошедшего процедуру защиты в диссертационном совете, за 5 лет, предшествующих дате начала периода предоставления ежемесячной денежной выплаты, и наличие не менее одной в среднегодовом значении публикации статьи в изданиях из утвержденного Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации перечня рецензируемых научных журналов и изданий;

наличие ученой степени доктора наук, присужденной не более 5 лет до даты начала периода предоставления ежемесячной денежной выплаты.

Соответствие любому из указанных требований устанавливается из сведений, предоставляемых доктором наук за 5-летний период, предшествующий дате начала периода предоставления ежемесячной

денежной выплаты. Указанные сведения предоставляются вне зависимости от места его работы.

Статья 3. Размер ежемесячной денежной выплаты докторам наук определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной денежной выплаты на долю ставки должности профессорско-преподавательского состава, которую занимает доктор наук в государственном высшем учебном заведении, но не может быть больше установленного предельного размера.

Для докторов наук, занимающих должности ректора, проректора государственного высшего учебного заведения, ежемесячная денежная выплата устанавливается в предельном размере.

Для докторов наук, занимающих должности руководителя филиала, руководителя структурного подразделения государственного высшего учебного заведения, размер ежемесячной денежной выплаты складывается из двух частей. Первая часть постоянная и равна половине предельного размера ежемесячной денежной выплаты. Вторая часть определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной денежной выплаты на долю ставки должности профессорско-преподавательского состава, которую занимает доктор наук на условиях внутреннего совместительства. Общий размер ежемесячной денежной выплаты доктора наук не может быть больше установленного предельного размера.

В случае, если в период предоставления ежемесячной денежной выплаты доктор наук перешел на должность с иным размером ставки, отличным от размера ставки на начало выплат, размер ежемесячной денежной выплаты корректируется в зависимости от размера ставки, занимаемой доктором наук, начиная с месяца, следующего за месяцем перехода доктора наук на иной размер ставки на должности профессорско-преподавательского состава.

Предельный размер ежемесячной денежной выплаты докторам наук устанавливается в размере 30000 (тридцать тысяч) рублей.

Статья 4. Ежемесячная денежная выплата докторам наук назначается по заявлению лица, имеющего на нее право в соответствии с настоящим Законом.

Заявление доктора наук о включении его в список претендентов на установление ежемесячной денежной выплаты подается по одному из мест его работы на имя руководителя государственного высшего учебного заведения. Доктор наук в должности руководителя

государственного высшего учебного заведения подает заявление об установлении ежемесячной денежной выплаты на имя министра образования Пермского края.

Период предоставления ежемесячной денежной выплаты устанавливается с 1 января по 31 декабря каждого года, ежемесячная денежная выплата устанавливается на следующий период при соблюдении доктором наук требований, установленных статьей 2 настоящего Закона.

Решение об установлении ежемесячной денежной выплаты принимается в сроки с 1 по 31 декабря года, предшествующего периоду предоставления денежной выплаты.

Ежемесячная денежная выплата докторам наук в 2009 году устанавливается на период с 1 апреля по 31 декабря 2009 года. Срок ее назначения не позднее 1 декабря 2009 года.

Статья 5. Условиями прекращения предоставления ежемесячной денежной выплаты доктору наук являются:

- увольнение из государственного высшего учебного заведения;
- завершение периода предоставления ежемесячной денежной выплаты;

- смерть доктора наук, получавшего ежемесячную денежную выплату.

Прекращение ежемесячной денежной выплаты осуществляется с месяца, следующего за месяцем:

- увольнения из государственного высшего учебного заведения;
- окончания периода предоставления ежемесячной денежной выплаты;

- в котором наступила смерть доктора наук, получавшего ежемесячную денежную выплату.

Статья 6. Расходное обязательство по предоставлению ежемесячных денежных выплат докторам наук, установленное настоящим Законом, является расходным обязательством Пермского края.

Статья 7. Порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты докторам наук утверждается нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

Статья 8. Настоящий Закон вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 года.

Губернатор
Пермского края
О.А.ЧИРКУНОВ

5 ноября 2009 года

№ 524-ПК

ПЕРМСКИЙ КРАЙ

ЗАКОН О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ОТДЕЛЬНОЙ КАТЕГОРИИ ПЕНСИОНЕРОВ, КОТОРЫМ ПРИСУЖДЕНА УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК

Принят
Законодательным Собранием
Пермского края
22 октября 2009 года

Настоящий Закон устанавливает дополнительные меры социальной поддержки в виде ежемесячных денежных выплат за счет средств бюджета Пермского края отдельной категории пенсионеров, имеющих ученую степень доктора наук.

Статья 1. Для целей настоящего Закона используются следующие понятия:

- 1) государственное высшее учебное заведение - государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования (филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования), зарегистрированное на территории Пермского края;
- 2) доктор наук - лицо, которому Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации присуждена ученая степень доктора наук;

3) ежемесячная денежная выплата (далее - ежемесячная денежная выплата) докторам наук, являющимся пенсионерами, - ежемесячная выплата к пенсии по старости или по инвалидности, назначенной в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", докторам наук, уволившимся из государственного высшего учебного заведения, при условии достижения ими пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет);

4) совокупный стаж работы - стаж работы претендента на получение ежемесячной денежной выплаты в государственном высшем учебном заведении, исчисляемый со дня начала работы на должности профессорско-преподавательского состава;

5) дата присуждения ученой степени доктора наук - дата решения Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

Статья 2. Право на получение ежемесячной денежной выплаты имеют доктора наук при условии:

1) достижения пенсионного возраста;

2) увольнения из государственного высшего учебного заведения в связи с выходом на пенсию;

3) наличия совокупного стажа работы в государственном высшем учебном заведении не менее 10 лет:

по основному месту работы на должностях профессорско-преподавательского состава, предусмотренных штатным расписанием;

на должности ректора или проректора;

по совместительству на должности профессорско-преподавательского состава;

на должности руководителя филиала, структурного подразделения государственного высшего учебного заведения, осуществляющего учебную и научную деятельность, и на условиях внутреннего совместительства на должности профессорско-преподавательского состава, утвержденной штатным расписанием государственного высшего учебного заведения.

Статья 3. Размер ежемесячной денежной выплаты определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной денежной выплаты к пенсии на долю ставки должности профессорско-

преподавательского состава, которую занимал доктор наук в период 10 лет совокупного стажа работы в государственном высшем учебном заведении непосредственно перед увольнением в связи с выходом на пенсию, но не может быть более установленного предельного размера.

Для докторов наук, занимавших должности ректора, проректора государственного высшего учебного заведения в период 10 лет совокупного стажа работы в государственном высшем учебном заведении непосредственно перед увольнением в связи с выходом на пенсию, ежемесячная денежная выплата устанавливается в предельном размере.

Для докторов наук, занимавших должности руководителя филиала, руководителя структурного подразделения государственного высшего учебного заведения, размер ежемесячной денежной выплаты складывается из двух частей. Первая часть постоянная и равна половине предельного размера ежемесячной денежной выплаты. Вторая часть определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной денежной выплаты на долю ставки должности профессорско-преподавательского состава, которую занимал доктор наук на условиях внутреннего совместительства. Общий размер ежемесячной денежной выплаты не может быть больше установленного предельного размера.

В случае, если доктор наук занимал различные доли ставок на должности профессорско-преподавательского состава, ректора, проректора, руководителя филиала, структурного подразделения в период 10 лет совокупного стажа работы в государственном высшем учебном заведении непосредственно перед увольнением в связи с выходом на пенсию, размер ежемесячной денежной выплаты определяется исходя из среднего значения доли ставки за указанный период.

Предельный размер ежемесячной денежной выплаты устанавливается в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей.

Статья 4. Ежемесячная денежная выплата назначается по заявлению лица, имеющего на нее право в соответствии с настоящим Законом.

Заявление об установлении ежемесячной денежной выплаты подается руководителю государственного высшего учебного заведения по последнему месту работы заявителя.

Решение об установлении ежемесячной денежной выплаты принимается руководителем государственного высшего учебного заведения по последнему месту работы заявителя.

Ежемесячная денежная выплата назначается лицам, уволенным из государственных высших учебных заведений не ранее 01.01.2009, с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором было подано заявление об установлении выплаты.

В случае отказа в установлении ежемесячной денежной выплаты руководитель государственного высшего учебного заведения по последнему месту работы заявителя извещает об этом заявителя в письменной форме с указанием причин отказа.

Статья 5. Условиями прекращения ежемесячной денежной выплаты являются:

возобновление трудовой деятельности в государственном высшем учебном заведении;

смерть доктора наук, получавшего ежемесячную денежную выплату.

Прекращение ежемесячной денежной выплаты осуществляется со дня, следующего за днем:

приема на работу в государственное высшее учебное заведение;

смерти доктора наук, получавшего ежемесячную денежную выплату.

Порядок представления данных сведений устанавливается нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

Статья 6. Расходное обязательство по предоставлению ежемесячной денежной выплаты, установленное настоящим Законом, является расходным обязательством Пермского края.

Расходы на доставку ежемесячной денежной выплаты в размере 1,5 процента от суммы ежемесячной денежной выплаты осуществляются за счет средств бюджета Пермского края.

Статья 7. Порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты устанавливается нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

Статья 8. Настоящий Закон вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2009 года.

Губернатор Пермского края
О.А.ЧИРКУНОВ

Опыт взаимодействия Совета ректоров и председателей профсоюзных организаций работников вузов Кемеровской области.

Модернизация высшей школы, процессы реструктуризации и ведение новой системы оплаты труда послужило стимулом к активизации социального партнерства на региональном уровне между ректорами и председателями профсоюзных организаций работников вузов Кемеровской области, к которым относятся 9 государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и 1 институт (филиал) Российского государственного торгово-экономического университета.

По инициативе председателей профсоюзных организаций работников вузов Кемеровской области и председателя обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ на Совете ректоров Кемеровской области в 2009 году были обсуждены два вопроса, которые в настоящее время (современных условиях) стали актуальными для руководителей вузов и профкомов.

На совместном заседании Совета ректоров и председателей профсоюзных организаций работников в январе 2009 года был обсужден вопрос об эффективности выполнения коллективных договоров, а в апреле 2009 года - вопрос о первых итогах введения новой системы оплаты труда в вузах Кемеровской области. Основные результаты обсуждения изложены в Постановлениях Совета ректоров Кемеровской области по данным вопросам.

В процессе обсуждения было подтверждено, что сотрудничество, взаимопонимание и согласованность между ректорами и председателями профкомов вузов в решении ряда вопросов является необходимым для стабильной работы коллективов преподавателей вузов и их эффективной и качественной работы.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Совета ректоров вузов Кемеровской области

г. Кемерово

30 января 2009 г.

Заслушав и обсудив доклад Координационного совета председателей профсоюзных организаций вузов Кемеровской области «Об эффективности выполнения Коллективных договоров в

вузах Кемеровской области», представленный председателем Координационного совета Спириной Ю.Р., Совет ректоров отмечает, что уровень коллективно-договорных отношений в вузах Кемеровской области находится на достаточно высоком уровне. Практически во всех государственных вузах (КузГТУ, КемГУ, СибГИУ, КемГУКИ, КемГМА, КузГПА, КемТИПП, КГСХИ, КемИ(Ф)РГТЭУ) заключены коллективные договоры, которые по абсолютному большинству позиций выполняются. Каждый вуз в рамках этих договоров определяет взаимные обязательства по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками, по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением, иными правовыми актами.

В частности, вузы ежегодно выделяют внебюджетные средства на реализацию социальных программ, мероприятия по охране труда, материальное поощрение работников.

Однако в настоящее время указанные выше проблемы все чаще передаются для решения на уровень регионов и образовательных учреждений, в связи с чем вузам в интересах трудовых коллективов необходимо выработать общую позицию по целому ряду вопросов коллективно-договорного регулирования.

Совет ректоров постановил:

1. Информацию Координационного совета председателей профсоюзных организаций вузов Кемеровской области (КСК) принять к сведению.
2. В условиях экономического кризиса считать целесообразным сохранить в 2009 году выделение внебюджетных средств на социальные программы в вузах Кемеровской области в объеме, не меньшем, чем в 2008 году.
3. Администрациям вузов в случае форс-мажорных обстоятельств решение о сокращении финансирования на социальные программы принимать совместно с комиссией по коллективно-договорному регулированию и профкомом (отв. ректоры, профкомы).
4. Учитывая особую важность вопроса обеспечения работников вузов жильем Совету ректоров совместно с Департаментом образования и науки КО и КСК до 01.05 2009 г. подготовить

и утвердить Соглашение о принципах взаимодействия администраций вузов, профкомов и Администрации Кемеровской области по вопросу выделения Администрацией Кемеровской области жилищных займов работникам вузов (отв. председатель Совета ректоров, председатель КСК, Департамент образования и науки Кемеровской области).

5. В поддержку обращения ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ к министру Минздравсоцразвития РФ Голиковой Т.А. по вопросу выделения вузам дополнительного финансирования из бюджетных средств на проведение аттестации рабочих мест Совету ректоров и Федерации профсоюзных организаций Кузбасса до 15.03.2009 г. направить совместное обращение в Министерства по подчиненности вузов и в Минздравсоцразвитие РФ о необходимости выделения дополнительных средств из Федерального бюджета на проведение аттестации рабочих мест (отв. председатель Совета ректоров, председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса).
6. До вступления в силу нового Постановления Правительства РФ по оплате за работу во вредных условиях труда сохранить в вузах действующий порядок выплат компенсационного характера за работу во вредных и опасных условиях труда (отв. ректоры).
7. Поручить председателю Кемеровского областного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ Н.А. Кирюшину организовать семинар для представителей администраций вузов и председателей профкомов по вопросам коллективно-договорного регулирования в современных условиях (экономический кризис, введение новой системы оплаты труда, изменение структуры вузов и оптимизация штатных расписаний, уменьшение набора студентов в связи с демографическими проблемами) (отв. Кирюшин Н.А.).

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Совета ректоров вузов Кемеровской области

г. Кемерово

16 апреля 2009 г.

Заслушав и обсудив доклад и содоклад «О предварительных итогах введения новой системы оплаты труда в вузах Кемеровской области», представленные членами комиссии Курбатовой М.В., зав. кафедрой экономической теории КемГУ, и Спириной Ю.Р., председателем Координационного совета председателей профсоюзных организаций вузов Кемеровской области, Совет ректоров отмечает:

1. Во всех государственных вузах (КузГТУ, КемГУ, СибГИУ, КемГУКИ, КемГМА, КузГПА, КемТИПП, КГСХИ, КемИ(Ф)РГТЭУ) по согласованию с профсоюзами работников вузов разработаны и приняты локальные нормативные акты, регулирующие организацию оплаты труда (Положение об оплате труда, Положение о стимулировании работников и др.), а также внесены соответствующие изменения в действующие редакции Коллективных договоров.

Перед введением новой системы оплаты труда (НСОТ) во всех вузах были проведены Конференции или собрания трудовых коллективов, на которых обсуждались и принимались (если того требуют нормы Коллективного договора) Положения по оплате труда.

2. Во всех вузах фонды оплаты труда выросли, однако вузы увеличили их по-разному: в большинстве вузов вырос ФОТб (до 40-50%) и одновременно был сокращен ФОТв/б (до 40-50%).

3. Средняя заработная плата по вузам выросла от 3% до 29%. С введением НСОТ «разброс» по средним заработным платам в вузах в целом уменьшился.

4. Представленные вузами сведения по заработной плате содержат существенные несоответствия между взаимосвязанными параметрами, что снижает достоверность проведенного анализа. Прежде всего, это связано с отсутствием общей системы автоматизированного аналитического учета составных частей заработной платы по основным профессионально-квалификационным группам работников.

5. Принятые в вузах Кемеровской области новые системы оплаты труда существенным образом отличаются по следующим параметрам:

- часть вузов (КемГМА, КузГТУ, КемГУ) включили в должностные оклады для категории ППС и научных

работников выплаты за должность и ученую степень; в остальных вузах доплаты за ученую степень и должность выплачиваются как обязательные стимулирующие выплаты.

- установлен различный процент выплат компенсационного характера за работу в ночное время (от 10% до 40%).
- должностной оклад без учета районного коэффициента равен МРОТ (4330 руб.) только в трех вузах – КемГМА, КузГТУ и КузГПА.

Все вышеназванные различия оказывают значительное влияние на формирование составных частей заработной платы (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера).

6. Во всех вузах продолжается работа по разработке конкретных показателей и критериев стимулирования. Степень внедрения, а также прозрачность и транспарентность информации по распределению стимулирующей части фонда оплаты в настоящее время в большинстве вузов находится на начальной стадии становления.

Совет ректоров постановил:

1. Информацию о первых итогах введения НСОТ принять к сведению.
2. Рекомендовать вузам Кемеровской области разработать и внедрить системы аналитического учета составных частей заработной платы по основным профессионально-квалификационным группам работников (отв. ректоры, профкомы).
3. Продолжить в вузах разработку конкретных показателей и критериев стимулирования, обеспечить транспарентность принципов распределения фонда стимулирующих выплат (отв. ректоры, профкомы).
4. Рекомендовать определение размера выплат компенсационного и стимулирующего характера производить с учетом мнения постоянно действующих экспертных комиссий в вузах. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществлять по согласованию с профсоюзными комитетами работников вуза (отв. ректоры).
5. Провести повторный мониторинг оплаты труда в вузах Кемеровской области в октябре-ноябре месяце 2009 года (отв. Кирюшин Н.А.).

ПРАВОВОЙ ЛИКБЕЗ

Сокращение численности или штата работников организации.

О.В.Малина, проф., д.т.н.
Председатель профсоюзной организации Ижевского государственного технического университета

I. Понятие сокращения штатов.

Сокращение штатов - это количественные изменения в меньшую сторону в составе работников по должностям, специальностям, квалификации, профессиям. При увольнении по сокращению штатов на место сокращаемого работника работодатель не имеет права принять другого работника. Если такой факт становится известен, то уволенный работник смело может обращаться в суд.

Сокращение штатов может привести к массовому высвобождению работников. В коллективном договоре ИжГТУ прописано, что, критериями массового высвобождения работников считается увольнение 10 и более процентов работников вуза в течение 90 календарных дней.

II. Сокращение штатов – включает 5 этапов.

1. Подготовительный этап.

– **работодатель** анализирует ситуацию, штатное расписание, приходит к решению «сократить штаты», рассматривает перечень должностей, подлежащих сокращению, рассматривает перечень работников и их преимущественные права оставления на работе;

– **профсоюзная организация** бездействует;

– **работник** бездействует;

– **срок:** начало этапа – не оговаривается, конец этапа – **3 месяца при массовом высвобождении** работников, **2 месяца в противном случае** до момента сокращения штатов.

2. Уведомление администрацией Профсоюзной организации о сокращении штатов в организации.

– **работодатель** письменно за 2 (3) месяца уведомляет ПО о сокращении штатов, предоставляет в ПО:

- а) старое штатное расписание;
 - б) проект нового штатного расписания;
 - в) обоснование необходимости сокращения штатов.
- **профсоюзная организация** проводит консультации с работодателем о необходимости проведения сокращения штатов.
- **работник** бездействует.
- **срок:** 2 (3) месяца до момента сокращения штатов.

3. Уведомление работников, попавших под сокращение и начало процедуры увольнения работника.

- **работодатель:**
- а) письменно за 2 месяца уведомляет работника о сокращении его должности в штатном расписании и увольнении по данному основанию;
 - б) за 2 месяца уведомляется служба занятости о высвобождении работника;
 - в) предлагает работнику перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
 - г) разъясняет работнику его право расторгнуть трудовой договор до истечения срока двухмесячного срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- **работник** должен сообщить в профком о полученном уведомлении.
- **профсоюзная организация** проводит предварительные консультации, анализ ситуации.
- **срок:** начало этапа – 2 месяца до момента увольнения, конец этапа – 30 дней до момента увольнения.

4. Решение вопроса об учете мнения Профсоюзной организации о необходимости увольнения конкретного работника.

- **работодатель** предоставляет не ранее, чем за 30 дней и не позднее, чем за 10 дней до момента увольнения в профком следующие документы:

- а) проект приказа об увольнении, а также копии документов, давших работодателю основания для принятия такого решения;
- б) копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- в) копию уведомления органов занятости;
- г) доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- д) доказательства того, что работник ознакомлен с порядком увольнения по сокращению штатов и порядком соответствующих выплат;
- е) доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК.

– профсоюзная организация:

- а) в течение 7 рабочих дней от момента предоставления работодателем документов об увольнении конкретного работника проверяет законность и обоснованность действий работодателя, соблюдения всех процедур, предписываемых законодательством при принятии решения об увольнении по сокращению штатов;
- б) проверяет отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе:
 - 1) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
 - 2) при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
 - семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для

них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам, проработавшим в университете 20 и более лет;

- работникам, достигшим предпенсионного возраста, т.е. за 3 года и менее до достижения этого возраста.

в) не позднее 7 рабочих дней от момента предоставления работодателем документов об увольнении конкретного работника предоставляет работодателю мотивированное мнение в письменном виде, оформленное решением выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома, Президиума профкома);

г) если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он **в течение трех рабочих дней** проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

– **работник** может присутствовать на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома, Президиума) где рассматривается вопрос о его увольнении.

– **срок:** начало - не ранее, чем за 30 дней и не позднее, чем за 10 дней до момента увольнения, конец – не более 10 дней от начала этапа.

5. Увольнение.

- **работодатель** принимает окончательное решение, издает приказ об увольнении, выплачивает работнику компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка (плюс дополнительную компенсацию в случае досрочного увольнения по соглашению сторон).
- **профсоюзная организация:** в случае несогласия с решением администрации обжалует решение об увольнении работника в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд.
- **работник** в случае несогласия с решением администрации может обжаловать увольнение в суде.
- **срок:** 2 месяца от момента уведомления работника, но не позднее 1-го месяца от момента получения мотивированного мнения.

III. Документы.

Трудовой кодекс Российской Федерации (извлечения).

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требова-

ям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной орга-

низации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Статья 261. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его дей-

ствия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Статья 292. Расторжение трудового договора

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответ-

ствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных

профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2. Коллективный договор ИжГТУ Раздел 3. Социально-трудовые отношения. Обеспечение занятости и профессионального роста работников.

3.4. Администрация обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест работников университета. Сокращение должности сотрудника может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления самого сотрудника, профкома ИжГТУ и служб занятости не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.5. Стороны договорились, что применительно к ИжГТУ, в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, считать критериями массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников вуза в течение 90 календарных дней. При угрозе массовых увольнений работодатель обязан предупредить работника персонально под роспись не менее, чем за 3 месяцев.

3.6. В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства Работодатель заключает договор с Центром занятости населения, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах, проведение работ по их профориентации и профессиональной переподготовке.

3.7. При изменении организационных и технологических условий труда, при сокращении штатов, массовых увольнениях, при приостановлении действия организации на срок до 2 месяцев, при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, работодатель обязан предложить имеющуюся работу в организации в соответствии с их квалификацией, в том числе вакансии в филиалах и представительствах ИжГТУ

3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3,5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

3.12. При сокращении численности или штата работников, а также при реорганизации или ликвидации, преимущественное право на продолжение работы на прежнем месте или перевод на равноценную работу, кроме категорий, определенных статьями ТК РФ, имеют сотрудники, проработавшие в университете 20 и более лет; достигшие предпенсионного возраста, т.е. за 3 года и менее до достижения этого возраста.

НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Положение об оплате труда ГОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет» (извлечения). Нормы нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава.

Комментарии О.В.Малиной

Комментарий:

Необходимым, по мнению профсоюза, разделом Положения об оплате труда должна стать таблица средней нормы нагрузки по должностям ППС.

Должность преподавателя и ученая степень	Средняя норма часов			Подготовительное отделение	Филиалы: ВФ и СФ ЧФ ГФ
	по группе кафедр обществ. наук	по группе обще-научных и обще-техничес. кафедр	по группе профилирующих кафедр		
Декан					
доктор наук	600	620	500		560
кандидат наук	600	670	600		635
Заведующий кафедрой,					
доктор наук	700	710	630		670
кандидат наук	700	820	700		760
без степени	700	860	770		815
Профессор кафедры	800	820	700		760
Доцент кафедры	800	870	800		835
Старший преподаватель, к/н	800	890	820		855
Старший преподаватель, б/ст	800	900	820		865
Ассистент	800	900	840	820	890

Комментарий:

В связи с введением новой системы оплаты труда перед вузами всталла необходимость формирования 30% стимулирующего фонда. Одно из направлений формирования данного фонда в вузах, где существовала дифференцированная норма нагрузки в зависимости от занимаемой должности, – увеличение средней нормы нагрузки на ставку преподавателя.

Очевидно, что следствиями данного увеличения станут:

- сокращение численности ППС;
- снижение реальной заработной платы.

Для того, чтобы избежать второго последствия в Положении об оплате труда ГОУ ВПО ИжГТУ была введена следующая обязательная стимулирующая выплата «Вознаграждение в связи с завершением учебного года является обязательным».

Размер вознаграждения *ПКГУ* для работников, *нагрузка которых превышает среднюю норму учебной нагрузки* (п. 6.2.1 настоящего Положения) должен быть не ниже значения, рассчитанного по формуле:

$$ПКГУ = A * (РДО + ВУС) * 10 / СНН,$$

где *РДО* – размер должностного оклада,

СНН – средняя норма нагрузки в соответствии с занимаемой должностью,

10 - количество учебных месяцев,

ВУС – выплата за ученую степень,

A – коэффициент, значение которого приведены в таблице ниже.

Размер вознаграждения *ПКГУ* для работников, *нагрузка которых не превышает среднюю норму учебной нагрузки* (п. 6.2.1 настоящего Положения) должен быть не ниже значения, рассчитанного по формуле:

$$ПКГУ = (РГНП - СНН + A) * (РДО + ВУС) * 10 / СНН,$$

где *РГНП* - реальная годовая нагрузка преподавателя,

СНН – средняя норма нагрузки

РДО – размер должностного оклада,

10 - количество учебных месяцев,

ВУС – выплата за ученую степень,

A – коэффициент, значение которого приведены в таблице ниже.

Комментарий:

Значения коэффициента А – размер, на который увеличилась средняя норма нагрузки в 2009 году по сравнению с 2008 годом.

Таблица размера коэффициента А для расчета вознаграждения

Должность преподавателя и ученая степень	по группе кафедр общественных наук	по группе общенаучных и общетехнических кафедр	по группе профилирующих кафедр	подготовительное отделение	Филиалы ВФ, СФ, ЧФ, ГФ
	коэффициент А				
Декан					
доктор наук	50	50	50		50
кандидат наук	50	50	50		50
Заведующий кафедрой,					
доктор наук	50	50	50		50
кандидат наук	50	50	50		50
без степени	50	50	50		50
Профессор кафедры	50	50	50		50
Доцент кафедры	50	50	50		50
Старший преподаватель, к/н	50	50	50		50
Старший преподаватель, б/ст	50	40	50		50
Ассистент	50	10	50		50

Комментарий:

Для оценки деятельности ППС введена надбавка, размер которой определяется по критериям.

2. Надбавка за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей (устанавливаемая согласно критериям бально-рейтинговой системы). Устанавливается на год.

2.1 *Критерии назначения надбавок за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей, механизм их расчета и выплат.*

2.1.1. Критериями назначения надбавок ППС за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей являются показатели бально-рейтинговой системы:

За учебную работу:

Показатель	Баллы за работу
• новые курсы лекций	30
• интенсивность учебной нагрузки	10
• качество преподавания (по итогам открытого занятия)	20

За методическую работу:

Показатель	Баллы
• учебники	50
• учебно-методические пособия с грифом	40
• мультимедийные курсы	30
• внедрение новых информационных технологий	10

За работу со студентами:

Показатель	Баллы
• призовые места на олимпиадах, соревнованиях, в конкурсах и пр.	20/10/5 Международные/российские/региональные
• подготовка студенческих конференций	15
• кураторство	20

За научную работу:

Показатель	Баллы за 1 шт.
• подготовлено кандидатов наук: всего (работающих в ИжГТУ) за текущий год	10 30
• подготовлено докторов наук всего (работающих в ИжГТУ) за текущий год	30 100
• выполнено х/д НИР за 10.000 рублей (70% руков., 30% отв.исп.)	1
• выполнено бюджетных НИР за 10.000 рублей (70% руков., 30% отв.исп.)	1
• опубликовано статей, сделано докладов на российских конференциях на международных конференциях	5 10
• опубликовано монографий	50 на всех авторов
• организовано конференций (на всех организаторов)	50
• работа в диссертационных советах председатель, зам.председателя, ученый секретарь, член (за год)	50/40/30/25
• работа в международных организациях, редколлегиях, международных журна- лов	10

2.1.2. Механизм расчета и выплат надбавок за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей предполагает следующие этапы:

- по итогам года заведующий кафедрой на каждого преподавателя своей кафедры подает представление с указанием его рейтинга, полученного путем суммирования показателей данного преподавателя согласно предлагаемому в п. 2.1.1. перечню;
- определяется общая сумма баллов, полученная всеми преподавателями ИжГТУ за истекающий год;
- определяется стоимость одного балла путем деления СППС, запланированных на следующий год, на общее количество баллов;

- умножением рейтинга преподавателя на стоимость балла определяется личный фонд стимулирования каждого преподавателя за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей;
- фонд каждого преподавателя за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей выплачивается в течение следующего года.

Комментарий:

Профсоюз должен настоять, чтобы обязательным разделом Положения об оплате труда стала таблица норм времени на выполнение работ.

3. Нормы времени на выполнение работ ППС.

№ п/п	Виды работ	Норма времени в часах	Примечания
Аудиторные занятия			
1	Чтение лекций (студенты и аспиранты)	1 час за 1 акад. час	по дисциплинам гуманитарного цикла поток до 120 человек; по дисциплинам естественнонаучного цикла до 80 человек; по специальным дисциплинам соответственно контингенту специальности но не более 120 человек; в случае формирования потоков больше установленных норм, предусмотреть в нагрузке дополнительные часы пропорционально существующим нормам.
2	Проведение практических, занятий, семинаров (студенты и аспиранты)	1 час на группу за 1 акад. час	группа 17-28 человек; в случае формирования групп больше установленных норм, предусмотреть в нагрузке дополнительные часы пропорционально существующим нормам.
3	Проведение лабораторных работ	1 час на группу (подгруппу) за 1 акад. час	Подгруппа не более 14 человек; в случае формирования подгрупп больше установленных норм, предусмотреть в нагрузке дополнительные часы пропорционально существующим нормам.

4	Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций, деловых игр, анализа конкретных ситуаций, решения производственных задач и т.д.	1 час за 1 акад. час каждому преподавателю, участвующему в проведении	
5	Проведение выездных тематических занятий на предприятиях и в организациях	1 час за 1 акад. час на группу (подгруппу)	
6	Чтение обзорных лекций перед государственным экзаменом	До 30 часов на специальность	
Консультации			
7	Проведение консультаций по учебным дисциплинам	От общего числа лекционных часов на изучение каждой дисциплины по учебному плану на 1 группу: 5% - по очной форме обучения; 10% - по очно-заочной (вечерней) форме обучения; 15% - по заочной форме обучения и экстернату	
8	Проведение консультаций перед экзаменами для студентов и аспирантов	Перед вступительным испытанием – 2 часа на поток, перед промежуточной аттестацией – 2 часа на группу, перед итоговой аттестацией студентов и аспирантов – 2 часа на группу	
9	Индивидуальная работа	Не менее 1 часа на академическую группу	
10	Индивидуальные консультации по программам дополнительного профессионального образования	При сроке обучения: от 4 до 6 месяцев – 40 часов и при сроке обучения от 1 до 3 месяцев – 20 часов на каждого слушателя	

Контроль			
11	Прием устных и письменных вступительных экзаменов в вузы и выпускных экзаменов на подготовительных отделениях	4 часа на проведение экзамена на поток поступающих; 0,3 часа на проверку каждой письменной работы; 0,25 часа каждому из экзаменаторов на каждого экзаменуемого на устном экзамене	Работу проверяет один преподаватель
12	Пере проверка работ на вступительных экзаменах (кроме принимаемых в форме ЕГЭ)	0,2 часа на каждую работу	Выборочная проверка до 10% от общего числа работ
13	Проведение собеседования с поступающими на программы дополнительного профессионального образования	0,25 часа каждому члену комиссии на каждого поступающего	
14	Прием устных и письменных экзаменов в процессе освоения образовательных программ	0,5 часа на одного аспиранта при устном экзамене; 0,4 часа на студента при устном экзамене; при письменном экзамене – 2 часа на поток; 0,3 часа на проверку каждой письменной работы	
15	Прием зачетов по дисциплинам, предусмотренным рабочим учебным планом для студентов и аспирантов, обучающихся по программе «Преподаватель высшей школы», прием переаттестаций у студентов, поступивших на обучение в сокращенные сроки	0,3 часа на одного студента - зачет без оценки и переаттестация; 0,35 часа на аспиранта - зачет с оценкой; 0,4 часа на одного студента - зачет с оценкой;	
16	Проверка, консультации и прием контрольных (КТР), расчетно-графических работ	0,4 часа : прием, проверку и консультации по РГР (Инженерная графика, инженерная	

	(РГР), расчетных заданий, домашних заданий и рефератов	геодезия, строительная механика, теоретическая механика, основы электроники, математика); 0,3 часа: прием, проверку и консультации по КТР (Очная форма - по базовым дисциплинам общих и естественнонаучных дисциплин (математика, физика, инженерная графика, теоретическая механика, теоретические основы электротехники, экономика - для технических спец., заочная форма по все дисциплинам). 0,5 часа : рецензия КТР заочников ; но не более 1 часа на одного студента на дисциплину в семестр;	
17	Рецензирование и консультирование рефератов по дисциплине «Введение в специальность» высшего профессионального образования	0,75 часа на реферат	
18	Государственные экзамены	0,5 часа на одного экзаменуемого каждому члену экзаменационной комиссии;	Состав комиссии не более 8 человек
19	Рецензирование выпускных работ и рефератов по программам дополнительного профессионального образования	- 1 час на работу по программам с объемом программы 72-100 часов; -3 часа по программам объемом более 100 часов.	
20	Участие в работе комиссии по приему защиты выпускных работ	0,5 часа на одного слушателя каждому члену комиссии	Не более 6 часов в день; состав комиссии не более 5 человек

	и рефератов, по проведению выпускного экзамена по программам дополнительного профессионального образования		
21	Рецензирование реферата в аспирантуре и материалов диссертационного исследования докторантов	3 часа за 1 печатный лист	
22	Прием вступительных экзаменов в аспирантуру и кандидатских экзаменов	1 час на одного поступающего или аспиранта (соискателя) по каждой дисциплине каждому экзаменатору	
23	Экспертиза диссертационных исследований на соискание ученой степени	Кандидатская работа – 3 часа. Докторская работа – 5 часов	
Практика			
24	Руководство учебной, производственной, в том числе преддипломной научно-педагогической, педагогической практиками (включая проверку отчетов и прием зачета с оценкой) студентов и аспирантов	Для студентов спец.121200: 2-я,3-я,4-я практики 6 часов за рабочий день на подгруппу из 15 человек; практика по пленэру (по 2 недели из общего числа недель во время 2-й,3-й практики): бчасов за рабочий день на подгруппу из 15человек, неделя-5 рабочих дней. Для спец. 061400(351300), 061500 1-я (торговая) практика: 6 часов за рабочий день на группу из 20человек, считая в неделе 6 дней. Педагогическая практика студентов: 6 часов в день на подгруппу из 15 человек.	С учетом специфики практики и деления группы на подгруппы

		<p>Педагогическая практика магистрантов: 3 часа в неделю на подгруппу из 15 человек.</p> <p>Педагогическая практика аспирантов: 6 часов в год на аспиранта.</p> <p>Для всех остальных специальностей: 1-я практика: 4 часа за рабочий день на группу из 25 человек, считая в неделю 5 рабочих дней;</p> <p>2-я практика, : 3 часа за рабочий день на подгруппу из 15 человек, считая в неделю 5 рабочих дней;</p> <p>3-я,4-я,5-я практики: 3 часа за рабочий день на учебную группу, считая в неделю 5 рабочих дней.</p> <p>Преддипломная практика для дневной формы обучения - 4 часа на студента, для студентов вечерней и заочной форм - 2 часа на студента/</p> <p>Прочие практики магистрантов - 3 часа за рабочий день на группу студентов считая в неделю 5 дней.</p>	
25	Руководство стажировкой по программам дополнительного профессионального образования на предприятиях и в организациях с проверкой отчетов	До 5 часов на каждого слушателя в неделю	Не более 6 слушателей на одного преподавателя

Руководство			
26	Руководство факультетом (в т.ч. разработка рабочих учебных планов, контроль учебной нагрузки, посещение занятий и т.п.)	До 300 часов	
27	Руководство кафедрой (в т.ч. разработка рабочих учебных планов и программ дисциплин, планирование и контроль учебной нагрузки, посещение занятий профессоров и доцентов кафедры)	Заведующему кафедрой 60 часов в год при числе работников 50 и более; 50 часов в год при числе работников от 31 до 49; 40 часов в год при числе работников от 21 до 30; 30 часов в год при числе работников от 11 до 20; 20 часов в год при числе работников до 10 человек.	При условии, если заведующий кафедрой работает на общественных началах без оплаты, часть этих часов может быть выделена одному из преподавателей – членов кафедры
28	Руководство научно-исследовательской работой студентов (подготовка бакалавров и специалистов)	До 1 часа в неделю на студента	По учебному плану специальности
29	Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых работ	2- 3 часа на работу, в том числе 0,3 часа на прием каждому преподавателю (3 преподавателя)	Число курсовых работ не более 5 в семестр на студента
30	Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых проектов	3,5 часа на один проект по всем видам работ; в том числе до 0,5 часа на рецензирование и 0,3 часа на прием каждому преподавателю (3 преподавателя)	Число курсовых проектов не более 2 в семестр на студента
31	Руководство, консультации и защита выпускных квалификационных работ бакалавров	До 25 часов на каждого студента – выпускника, в т.ч.: руководство и консультации основным разделом – 20 час.;	Число членов государственной аттестационной комиссии не более 6 чел.

		<p>допуск к защите 1 час;</p> <p>председателю – 1 час;</p> <p>членам комиссии – до 3 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу</p>	
32	Руководство, консультирование, рецензирование и защита выпускных квалификационных работ специалистов	<p>До 35 часов на каждого студента – выпускника, в т.ч.:</p> <p>руководство и консультирование:</p> <p>- <i>технологический проект (25 часов):</i> 19 часов – основная часть, 4 часа – экономическая часть, 2 часа – экологическая часть (организация труда, охрана труда);</p> <p>- <i>конструкторский проект (25 часов):</i> 20 часов - основная часть, 3 часа – экономическая часть, 2 часа – экологическая часть (организация труда, охрана труда);</p> <p>- <i>экономический проект (21 час):</i> 20 часов - основная часть, 1 час - охрана труда;</p> <p>допуск к защите 1 час;</p> <p>рецензирование 4 часа;</p> <p>председателю – 1 час;</p> <p>членам комиссии – до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу</p>	Число членов государственной аттестационной комиссии не более 8 чел.
33	Руководство, консультирование, рецензирование и защита выпускных квалификационных работ магистров	<p>До 40 часов на каждого студента – выпускника в т.ч.:</p> <p>руководство и консультирование – 30 часов;</p>	Число членов государственной аттестационной комиссии не более 8 чел.

		рецензирование – 4 часа; допуск к защите – 1 час; председателю экзаменационной комиссии – 1 час; членам комиссии – до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу	
34	Руководство выпускными работами по программам дополнительного профессионального образования	До 10 часов на работу, включая консультации и рецензирование	
35	Руководство подготовкой студента в магистратуре	До 30 часов на каждого магистранта ежегодно	
36	Руководство программой специализированной подготовки в магистратуре	До 30 часов на специализацию в учебном году (независимо от числа магистрантов)	
37	Руководство аспирантом	50 часов в год	Утверждено приказом Минобр- зования России от 27.03.1998г. № 814
38	Руководство соискателем или стажером	25 часов в год	Утверждено приказом Минобр- зования России от 27.03.1998г. № 814
39	Научные консультации докторанта	50 часов в год	Утверждено приказом Минобр- зования России от 27.03.1998г. № 814
40	Работа в аттестационной комиссии по аспирантуре и докторантуре	Председателю комиссии – 100 часов в год; 3 часа каждому члену комиссии на одного аспиранта, докторанта, соискателя.	Не более 150 часов в год на человека

ОБУЧЕНИЕ АКТИВА

Обучение профсоюзного актива – фактор качества профсоюзной работы.

О.Г.Софронова, доцент

Председатель профсоюзной организации работников Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева

Эффективность работы профсоюза в значительной степени зависит от профессионального уровня председателя профсоюзной организации и актива, качества их подготовки. Поэтому профобучение направлено на формирование компетенций, необходимых председателям профсоюзных организаций, их резерву, членам профсоюзного комитета, постоянным комиссиям профорганизации, профсоюзным активистам для повышения эффективности их деятельности, ориентирует профсоюзную организацию на дальнейшее развитие.

Профсоюзное образование включает: обучение вновь избранных председателей профгрупп и профбюро, анализ конкретных ситуаций с проведением специальных психологических тестов, направленных на развитие коммуникативности, умения владеть собой, умения слушать и выступать публично, адаптацию к новым условиям и др.

Профсоюзный комитет уделяет серьезное внимание вопросам обучения и повышения квалификации профсоюзного актива. Это основная часть программы «Кадры», которая действует с 2003 года.

Обучение профактива и повышение квалификации профработников осуществляется по следующим уровням:

I уровень – введение в профсоюзную работу – обеспечивает начальную подготовку впервые избранных председателей (заместителей председателей, членов профсоюзного комитета), профсоюзных активистов в объёме до 24 часов в течение первого года после избрания.

II уровень – базовое обучение – обеспечивает теоретическую и практическую подготовку профлидеров по программам повышения квалификации в объёме не менее 72 часов в течение одного года.

III уровень – повышение квалификации по специальным программам – обеспечивает повышение квалификации профсоюз-

ных кадров и актива, которые имеют опыт работы, путём углублённого изучения отдельных проблем профсоюзной работы.

IV уровень – профессиональная переподготовка по программам «Профсоюзный менеджмент», «Технологии профсоюзной деятельности», «Эффективные технологии вовлечения работников в профсоюз» на базе учебных профсоюзных центров.

На первом уровне обучения - введение в профсоюзную работу - для профактива организуются тематические семинары, индивидуальное консультирование, выдаётся дневник председателя профорганизации. Дневник председателя профсоюзной организации помогает вновь избранным председателям профбюро самостоятельно изучать планирование деятельности первичной профорганизации, формы контроля за планированием, организацию проведения профсоюзных собраний и вести в дневнике председателя учёт проводимой работы, отражая следующие материалы: состав профсоюзного бюро избранного на собрании, список уполномоченных по охране труда, состав комиссий профбюро, план работы профсоюзной организации, состав членов профсоюзной организации, вопросы, стоящие на контроле, протоколы профсоюзного собрания, поощрение и награждение профсоюзного актива и другие вопросы.

Профсоюзный комитет для самообразования профактива выпускает серию брошюр «Информационные материалы».

Информационные материалы – это серия сборников аналитического и информационного характера, которые подготовлены и размещены в электронном виде на сайте www/kspu.ru → профком сотрудников → информационные выпуски. В каждом информационном выпуске приведены конкретные примеры деятельности и представлены некоторые документы профорганизации.

Для обучения профсоюзного актива профкомом подготовлена серия «Библиотека председателя» – это книги для председателей профбюро в виде сборников нормативного и методического характера. Книги, которые изданы размещены в электронном виде на сайте (www.kspu.ru → профком сотрудников → библиотека председателя). Создание электронной библиотеки научных и методических материалов по проблемам профсоюзного движения повышает качество профсоюзного самообразования.

Одной из важных форм обучения профактива является организация и проведение тематических семинаров. Тематические семинары профсоюзный комитет иногда организует для двух сторон со-

циального партнёрства, профактива и руководителей структурных подразделений, чтобы выработать общие подходы.

В 2006-2008 годах был проведён цикл семинаров по теме: «Новый трудовой кодекс РФ», «Новая система оплаты труда», которые проводила Желудкова Ирина Витальевна – директор центра правовых экспертиз. Обучение профактива и представителей администрации позволило совместно разработать и внести дополнения и изменения в действующий коллективный договор, локальные акты вуза.

В 2007 году по инициативе профсоюзной организации сотрудников КГПУ состоялся семинар «Интеллектуальная собственность в вузе и её защита» для профсоюзного актива, преподавателей, руководителей структурных подразделений. Тема важна, т.к. в вузе работают кадры, которые создают приборы, вещества, электронные учебники, программы, базы данных. Все результаты интеллектуальной деятельности работников университета должны быть защищены документально.

В процессе обучения профсоюзного актива уделяется большое внимание не только актуальным вопросам профсоюзной тематики, но и вопросам психологии общения, этике деловых отношений, вопросам изменений в законодательстве. Полученные знания и практические навыки необходимы профсоюзным лидерам для оказания квалифицированной помощи членам профсоюза при защите их прав.

Второй уровень - базовое обучение профсоюзного актива, которое осуществлялось по программе **«Новое содержание деятельности общественной организации в высшей школе в условиях модернизации образования»** силами факультета повышения квалификации и переподготовки руководителей образовательных учреждений университета в Центре повышения квалификации ППС с задачей документа государственного образца.

Учебный план обучения включал шесть модулей в объёме 80 часов. По каждому модулю были разработаны конкретные образовательные программы.

Модуль 1. «Нормативно-правовое обеспечение деятельности общественной организации» включает изучение правовых основ деятельности профсоюзов, базирующихся на Федеральном законе «О профессиональных союзах», Уставе профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Правовые основы деятельности первичной профсоюзной организации: структура профсоюзного комитета, постоянные комиссии

профкома. Положение о профсоюзной организации КГПУ. Положение о комиссиях профкома.

Коллективный договор, как основа социального партнерства с работодателем. Трудовое законодательство РФ. Порядок разрешения трудовых споров. Организационная работа в профсоюзной организации. Планирование работы профсоюзной организации. Мотивация профсоюзного членства .

Модуль 2. «Психологические аспекты личностного и профессионального роста руководителя общественной организации». Программа была нацелена на осознание и преодоление психологических барьеров, препятствующих эффективному функционированию в производственной жизни и деловому контакту, на формирование адекватной самооценки, развитие коммуникативных и креативных способностей.

Модуль 3. «Делопроизводство в общественной организации» рассматривал вопросы составления и оформления профсоюзных документов, организацию работы с документами на всех этапах от составления до передачи дел на архивное хранение.

Модуль 4. «Культура речи руководителя общественной организации».

Программа носила интегративный характер: она включала материал различных речеведческих дисциплин (культуры речи, риторики,



прагмалингвистики), подчинённых общей идее - учить эффективно профессиональному общению.

Программа модуля помогла профсоюзным работникам в овладении искусством речи, сформировать основы коммуникативной компетентности.

Модуль 5. «Проектный менеджмент и фандрайзинг в деятельности общественной организации».

Программа помогала овладеть технологией по разработке проектов, направленных на достижение целей общественной организации.

Модуль 6. «Организация охраны труда в общественной организации» позволяет приобрести знания об основах охраны труда, социальном партнёрстве в сфере охраны труда, организации работы уполномоченного профсоюзной организации.



К проведению занятий по обучению профсоюзного актива привлекались высококвалифицированные лекторы: доктора наук, профессора, юристы, экономисты и другие специалисты.

Обучение по каждому модулю завершалось мониторингом качества обучения. Для определения эффективности программы предлагалась анкета обратной связи. Организационно–массовая комиссия профсоюзного комитета после завершения обучения по каждому модулю осуществляла анализ анкет обратной связи и знакомила с результатами профсоюзный актив. Профсоюзный комитет сразу принимал меры к выполнению пожеланий обучающегося профсоюзного актива и реализовывал их пожелания при обучении на следующем модуле.

В целом, по мнению слушателей, их ожидания от курсов повышения квалификации по данному модулю оправдались.

В современных условиях для эффективного развития профсоюзной организации в своей деятельности она должна развивать проектный менеджмент.

Сегодня председатели профсоюзных организаций вынуждены одновременно ставить и решать разнонаправленные задачи. Во-первых, они пытаются (причём не без успеха) обеспечить эффективную деятельность профсоюзной организации в соответствии с поставленными целями и задачами; во-вторых, профсоюзные организации вопреки всем трудностям продолжают заниматься вопросами социальной направленности, решая их в условиях социального партнёрства. Решение этих задач требует большого напряжения усилий всех членов коллегиального органа профсоюза, т.е. создания команды, и в целом всей профсоюзной организации, повышения сплочённости, организованности вокруг общих ценностей и целей. Для успешной эффективной деятельности профсоюзным организациям предлагается использовать современный подход – проектирование деятельности на основе технологии проектирования.

Обучение профсоюзного актива завершилось разработкой и защитой проектов.

По итогам обучения были подготовлены и защищены проекты:

1. «Материальное стимулирование труда сотрудников вуза (на примере коллектива библиотеки)»
2. «Создание профсоюзной газеты» .
3. «Организация рекреационных зеленых зон, способствующих повышению эмоционального состояния субъектов образовательного учреждения» .
4. «Психорегуляция деятельности профессорско-преподавательского состава и сотрудников КГПУ им. В.П. Астафьева».
5. Разработка программы «Создание и функционирование здоровьесохраняющей среды в КГПУ».

Все слушатели защитили проекты по итогам обучения и получили свидетельство государственного образца.

Предложенные проекты успешно реализуются администрацией университета совместно с профсоюзной организацией.

Третий уровень обучения – повышение квалификации по специальным программам. Углублённо изучаются отдельные проблемы. В современных условиях для профактива важно, например, научиться работать с информационными ресурсами. Поэтому был проведен ряд занятий по поиску полезной информации в Интернете. На этих занятиях обучающиеся ознакомились с известными профсоюзными сайтами, научились поиску полезной информации в Интернете, сохранению отдельных текстовых, графических файлов из Интернета и др.

Четвёртый уровень обучения - учёба вне вуза (обучение в ЦК Профсоюза, Министерстве образования РФ, учебных профсоюзных центрах, других городах):

- выездная учёба по вопросам профессионального совершенствования, обмена опытом и повышения квалификации под руководством Центрального комитета профсоюза в учебном центре «Гармония».

- учёба по вопросам совершенствования финансовой деятельности профсоюза;

- выездная учёба по вопросам профессионального совершенствования, обмена опытом и повышения квалификации в Госкомцентре Министерства образования РФ (г. Москва);

- участие в 2006 году Международной научно-практической конференции «Профсоюзы и Болонский процесс» в г. Москва.

Обучение профсоюзного актива было направлено на формирование знаний, умений и навыков, необходимых председателям профсоюзных бюро, их резерву, членам профсоюзного комитета, постоянным комиссиям профорганизации, профсоюзным активистам.

Эффективное обучение профсоюзных кадров позволяет председателям профсоюзных организаций добиваться овладения:

знаниями

- основ правового регулирования деятельности профсоюзной организации, нормативно-правовых актов, регламентирующих работу профорганизации, правильного создания документов управленческой деятельности, организации работы с документами, внедрения методов проектирования в деятельности профорганизации;

умениями

- эффективного речевого поведения в актуальных ситуациях общения, искусства речи,

- делового контакта,

- развития коммуникативных и креативных способностей,

- адаптации к новым условиям и др.

В основу организации процесса обучения профсоюзного актива заложены принципы инновационной деятельности:

- принцип модульного построения инновационных структур развития образовательного процесса (создание подвижной модульной структуры для решения инновационных задач на различных этапах);
- принцип системности инновационного развития, предусматривающий учёт соразмерности всего комплекса осуществляемых изменений;
- принцип индивидуально-ориентированного способа обучения;
- принцип достигнутого результата, отражающий зависимость последующих нововведений от уровня культурного усвоения предыдущих.

VI съезд Федерации независимых профсоюзов России отметил, что для успешной реализации кадровой политики профсоюзов, обеспечения непрерывности и системности подготовки профсоюзных лидеров нового поколения, необходимо совершенствовать систему профсоюзного образования на основе новейших педагогических и информационных технологий, современных форм и методов обучения. Созданная в нашем университете система обучения профактива полностью соответствует этим требованиям.

Составители:
Полубяtko Л.И.
Стулов В.И.
Гизатулин Д.В.

ВЫСШАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Информационный сборник

Формат $60 \times 90 \frac{1}{16}$ Тираж 400 экз. Объем 5,25 п.л. Заказ

Отпечатано с готовых оригинал-макетов в типографии
Издательского Дома МИСиС,
119049, Москва, Ленинский пр-т, 4
Тел. (495) 236-76-17, тел./факс (495) 236-76-35