

Предложения ППО Университетская солидарность МФТИ

1. Деградация руководящих кадров

Прежде чем перейти к конкретным проблемам преподавателей, рассмотрим основные причины текущего положения дел в высшем образовании. Основная проблема, с которой мы сталкиваемся, например, в нашем Московском физико-техническом институте (МФТИ) – это вопрос с компетентностью руководителей разных уровней. В СМИ уже были освещены примеры крайне неадекватных управленческих решений, попыток повышения нагрузки преподавателям, промедления с заключением трудовых договоров и выплатой заработной платы, манипуляций со статистикой по зарплатам преподавателей (к этому вопросу мы ещё вернёмся), просто увеличения бюрократического давления из-за переизбытка административного персонала, приводящего к неконтролируемому всплеску бумагопроизводства.

В качестве самого яркого примера, обильно освещавшегося СМИ, напомним, что в 2015 году руководство в погоне за формальными показателями переписало приказ о нагрузке преподавателей так, чтобы преподаватели, выполняющие привычный (и чрезмерный по мировым стандартам) объем работы стали считаться работающими на долю ставки. Это вызвало массовый протест преподавателей, но их требования были удовлетворены лишь частично. В частности, приказ о нагрузке фактически оставлен в том же виде, что и в сентябре 2015 года, ползучее повышение нагрузки происходит, хотя устные договоренности заведующих кафедрами с ректоратом позволили несколько облегчить фактическое положение преподавателей. Пример ситуации 2015 года показывает, что круговая порука самих себя назначающих руководителей напрямую нарушает права преподавателей на разумные и заранее оговоренные условия труда. Мы предлагаем несколько направлений решения вопроса квалификации и компетентности руководителей. В первую очередь надо внимательно посмотреть на процедуры назначения руководителей. В ст. 332 ТК РФ имеется недвусмысленное указание на то, что руководители факультетов (деканы) и заведующие кафедрами – это выборные должности. Когда-то выборной должностью был и ректор (и этот вопрос мы тоже не снимаем с повестки). Но сейчас у нас в МФТИ и в других вузах идёт процесс отхода от принципов выборности. Факультеты фактически упразднены и воссозданы заново под названием «школ», некоторые кафедры уже превратились в «департаменты». Очевидно, что одной из главных целей такого переименования является возможность назначать руководителей таких подразделений произвольно из соображений лояльности вышестоящему руководству, а не профессиональных качеств. Таким образом, усугубляются предпосылки для управленческого коллапса и разгула коррупции. В этом вопросе нам требуется помощь на государственном уровне: ***Необходимо приравнять руководителей всех структурных подразделений вузов, в которых работают преподаватели и научные работники, как бы эти структурные подразделения ни назывались, к деканам и заведующим кафедрами в смысле действия положений ст. 332 ТК РФ о выборности.***

Это можно сейчас делать экстренно в виде подзаконных актов, а далее и в виде внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Говоря о выборности, также надо коснуться вопроса «кто выбирает». У нас в МФТИ заведующие кафедрами и деканы уже выбираются не собранием сотрудников соответствующих кафедр и факультетов, а учёным советом МФТИ. Это могло бы быть вполне приемлемым, если бы в учёном совете заседали авторитетные и опытные в своих научных областях и в преподавании специалисты. Однако, например, в учёном совете МФТИ мы обнаруживаем лишь менее половины членов с учёной степенью «доктор наук» и около 15% членов вообще без учёной степени! В российских реалиях отсутствие степени «доктор наук» у человека, принимающего решения в области образования и науки, уже крайне подозрительно. В результате такого провала в компетентности, через учёный совет

МФТИ проводятся любые решения, даже самые абсурдные, вроде описанного выше создания школ и департаментов. Для решения этого вопроса также требуется регулирование на уровне хотя бы министерства: ***В учёные советы вузов, факультетов, школ, департаментов и других структурных подразделений вузов можно включать только специалистов с учёной степенью доктора наук или PhD по профильной специальности подготовки студентов вуза или, соответственно, структурного подразделения.***

Ещё одна проблема, которую мы обнаружили на примере МФТИ – это принятие университетами «собственных образовательных стандартов». Казалась бы здравая идея – дать вузам больше самостоятельности – пока выливается в неприятные и хаотические последствия. При изучении «собственного образовательного стандарта» МФТИ, принятого в апреле 2016 года без каких-либо обсуждений и вообще без огласки, мы обнаружили исчезновение из программы некоторых курсов, которые ранее считались фундаментально необходимыми для понимания студентами областей науки, относящихся к направлениям подготовки МФТИ. Также в «собственном образовательном стандарте» МФТИ оказалось вписанным сокращение стоимости труда преподавателей в условных «зачётных единицах», а сейчас происходят попытки руководства МФТИ обосновать сокращение зарплатных фондов для преподавателей уже исходя из этого документа. Наша рекомендация по этому вопросу: ***Принятие «собственных образовательных стандартов» вузами явно преждевременно, положительных последствий такого принятия не наблюдается даже в передовых вузах типа МФТИ. Переход на «собственные образовательные стандарты» следует заморозить до решения фундаментальных проблем с компетентностью руководителей разного уровня в вузах.***

2. Достойная оплата труда преподавателей

Наш профсоюз всячески поддерживает меры по повышению зарплат преподавателей, предложенные в «майских указах» президента РФ. Следует отметить, что даже не буква, а дух этих распоряжений оказывает преподавателям большую помощь в защите своих интересов перед руководством вузов и министерством образования и науки. Однако мы должны отметить и перекосы в исполнении этих указов и предложить свои рекомендации по их исправлению. Во-первых, как широко освещалось в СМИ, во многих случаях руководство вузов предпочитает увеличивать зарплаты за счёт увеличения нагрузки на преподавателей и сокращения их числа. Это, в свою очередь, ведёт к падению качества преподавания и к невозможности для преподавателей вести научную работу, таким образом блокируя в целом правильную концепцию «приближения науки к университетам». В этой связи хотелось бы видеть более внятное регулирование вопросов преподавательской нагрузки на уровне министерства: ***Указывать в нормативах не только интегральные показатели рабочего времени на всё, включая составление контрольных работ, проверку работ студентов, подготовку к занятиям, изучение научной и методической литературы, но и с чётким указанием основного параметра, понятного преподавателям – количества часов аудиторной нагрузки в неделю.*** Отсутствие регулирования именно аудиторной нагрузки приводит к перекосам даже в рамках одного вуза (на примере МФТИ), когда на одной и той же должности за одну и ту же зарплату преподавателям надо вести разное количество часов занятий. Также нужно отметить, что имеющееся по факту количество аудиторной нагрузки в российских вузах сильно превышает аналогичные показатели для аналогичных преподавательских должностей в вузах развитых стран, на которые мы хотим ориентироваться. Ну и собственно о зарплате. Постановка в «майских указах» вопроса о повышении средней зарплаты преподавателей до двукратной средней по региону к 2018 году (то есть примерно до 122000 рублей в месяц до НДФЛ в г. Москва) имела весьма любопытные последствия. Руководству вузов оказалось зачастую легче записать себя, или своих друзей и близких, в преподаватели с выплатой астрономических зарплат, что очень неплохо повышает статистику средней зарплаты преподавателей по ву-

зу. Наше предложение заключается в следующем: **Регулировать на уровне нормативных актов не только среднюю, но и минимальную зарплату преподавателей, например, установить её в размере не менее средней зарплаты по региону в расчёте на 1.0 ставки.**

Такая мера сильно оздоровила бы ситуацию в преподавательских коллективах и серьёзно помогла бы молодым специалистам и исследователям встать на ноги в России, а не уезжать за границу сразу после окончания вуза. К этому вопросу примыкает также вопрос о стипендии аспиранта на проведение научной работы: **По аспирантской стипендии мы также хотели бы видеть нормативное ограничение в виде адекватного минимального размера стипендии по отношению к средней зарплате по региону.** Следует также отметить недостаточную адекватность параметра «средняя зарплата» с чисто математической точки зрения. Например, если в коллективе из 100 человек 10 начальников получают по 1000000 рублей в месяц, а 90 «простых смертных» получают по 10000, то средняя зарплата будет 109000 рублей, но никто из участвующих в подсчёте такую зарплату не получает. **Мы предлагаем использовать в индикаторах не среднюю, а медианную зарплату, то есть такое значение зарплаты, что не менее половины работников получает не более этого значения, и не менее половины работников получает не менее этого значения.** В нашем примере медианная зарплата равна 10000 рублей, что достаточно адекватно отражает ситуацию. В заявлениях руководителей всех уровней мы неоднократно слышали, что до вузов доводится достаточно денег для исполнения «майских указов». Ознакомившись с некоторыми финансовыми документами МФТИ, мы можем подтвердить, что в целом это так. Однако при выделении денежных средств, в первую очередь «государственного задания», предназначенных на осуществление основной деятельности вуза, обучения студентов, хотелось бы иметь от министерства внятные требования, в частности: **Установить нормативное требование о направлении в фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава не менее 60% от средств государственного задания.** Такое требование помогло бы исполнять «майские указы» не на бумаге, а в реальности. Сейчас же мы видим, что пропорции траты денег совершенно необъяснимые, много денег уходит на содержание административного персонала и разнообразные непрозрачно сформулированные статьи расходов. И это только по средствам государственного задания, а средства разнообразных «программ» вообще мало контролируются и до преподавателей не доходит практически ничего. Например, в МФТИ последние годы поступающие средства программы «топ-100» сравнимы по размеру со средствами государственного задания, однако преподаватели из этой программы получают только оплату поездок на конференции, да и то, после разных препирательств, а также получают небольшие премии за публикации в престижных международных научных журналах. По нашим оценкам, в МФТИ на преподавателей тратится не более 10% средств программы «топ-100».

Вспомним некоторые цифры. По официальной статистике за 2016 год, средняя зарплата преподавателей в МФТИ была около 83500 рублей в месяц до НДФЛ. Надо понимать, что в этой статистике учитываются только штатные преподаватели рангом не ниже доцента вместе с разнообразными начальниками, преподаватели рангом ниже или совмещающие с должностью в научно-исследовательском институте в основном получают в диапазоне 20000–40000 рублей. По поводу доходов ректора в открытых источниках имеются разные и зачастую противоречащие друг другу данные за разные годы, но во всех из них месячный доход обозначен на уровне не менее 1000000 рублей, по нашим сведениям, сотрудники ректората и аналогичные начальники имеют от 400000 рублей в месяц. Получается, что зарплаты разных сотрудников в пределах одной и той же организации отличаются более чем на порядок; это создаёт крайне нездоровый климат в коллективе и демотивирует преподавателей. Нас ещё спасает то, что МФТИ – это московский вуз, в котором требования министерства по зарплатам преподавателей оказываются достаточно сильными. В провинциальных вузах зарплаты преподавателей в пару раз ниже, и что характер-

но, зарплата руководителей обычно не сильно ниже по сравнению с приведёнными цифрами по МФТИ. Поэтому остаются крайне актуальными ограничения на размер зарплаты руководителя по отношению к медианной зарплате его подчинённых. Как нам известно, министерство ограничило зарплаты руководителей восьмикратным размером средней зарплаты его подчинённых. По нашему мнению, это выглядит как издевательство, явно требует доработки и внятного нормативного регулирования. ***По мнению нашего профсоюза, зарплата руководителей вузов и структурных подразделений должна быть ограничена не более чем трёхкратным размером по отношению к медианной зарплате сотрудников вуза или соответствующего структурного подразделения.***

Мы глубоко уверены, что исправить ситуацию с оплатой труда преподавателей может политика открытости и прозрачности в финансовых вопросах. Следуя практике, которая сложилась в отношении государственных чиновников высокого ранга в России, и которая применяется в университетах за рубежом, мы рекомендуем: ***Принять нормативные акты о ежегодном декларировании доходов и имущества ректоров и проректоров вузов, а также о публикации в свободном доступе указанных деклараций и статистики зарплат по структурным подразделениям вузов с указанием минимальной, максимальной, средней и медианной зарплаты по структурному подразделению.***

3. Соблюдение трудовых прав преподавателей

Ст. 332 ТК РФ устанавливает возможность заключения с преподавателями бессрочного трудового договора (называемого на западе *tenure*), однако в российской практике бессрочные трудовые договора с преподавателями не заключаются, во всяком случае нашему профсоюзу такие случаи неизвестны. Это приводит к униженному положению преподавателя, который может быть фактически уволен без объяснения причин, просто по истечении срока трудового договора. В результате мы видим бесправное положение преподавателей, отсутствие престижа этой профессии (на подъём которого вроде бы направлены «майские указы»), незащитность перед произволом некомпетентных руководителей. ***Хотелось бы иметь какую-то внятную политику со стороны государства, выраженную в нормативных актах, по внедрению бессрочных трудовых договоров с преподавателями, работающими на штатной должности и успешно отработавшими испытательный срок в пять лет.*** Также к этому вопросу примыкает вопрос о распространённой практике не указания в трудовом договоре с преподавателем существенных условий договора, таких как объём преподавательской нагрузки и размер зарплаты. Обычная практика заключается в том, что размеры должностных окладов устанавливаются на мизерном уровне (нарушая профсоюзные соглашения), эти размеры указываются в договоре, и в случае чего преподавателю можно не платить деньги за пределами мизерного оклада даже не увольняя его и не нарушая такой вот «трудовой договор». ***В этой связи хотелось бы видеть внятные требования со стороны государства по повышению именно гарантированной окладной части зарплаты преподавателей и оформлению трудовых договоров с указанием размера зарплаты и других существенных условий договора.***