

УДК 331.21

СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОХОДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.Н. Альхименко, О.Д. Куксова

Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова», г. Москва

Кафедра экономики труда и управления персоналом

В статье рассмотрен авторский подход к трактовке категории трудового дохода и возможность его использования применительно к научно-педагогическим работникам. Представлены основные компоненты вознаграждения преподавателей вузов и подходы к их мотивации труда посредством организации материального вознаграждения.

Ключевые слова: *трудовой доход, материальное вознаграждение, мотивация труда, оплата труда, научно-педагогические работники.*

Историческое развитие России наложило существенный отпечаток на управление в организации, что отразилось на своеобразии трудовой мотивации и систем вознаграждения работников. Вхождение российской экономики в рыночные условия создало объективные предпосылки для ориентации организаций на более интенсивные методы работы и повышение их конкурентоспособности, что существенно зависит от мотивации персонала к высокоэффективному труду. Это требует создания модели вознаграждения, учитывающей современные тенденции развития общества и взаимосвязанной с комплексной системой оценки деятельности работника.

Современные системы вознаграждения разнообразны и включают множество модификаций, т.е. все чаще в организации разрабатываются собственные инновационные системы вознаграждения, которые могут объединять некоторые элементы уже существующих, адаптируя их к конкретным условиям. Организации стали тщательнее планировать деятельность, что отражается на модели трудового вознаграждения.

Одним из фундаментальных вопросов определения материального вознаграждения является выявление мотивации сотрудников, приводящей к достижению высокого уровня эффективности. Необходимо понимать факторы, мотивирующие сотрудников. Процесс мотивации неразрывно связан с взаимодействием потребностей, интересов и ценностей, которые вызывают побуждение к деятельности, т.е. мотивы, которые в дальнейшем превращаются в

стимул, определяющие последовательность действий, поведение, ведущее к результату и дальнейшему вознаграждению.

Вознаграждение является проводником признания достижений и вклада для сотрудников организации. Мотивирующий фактор вознаграждения срабатывает при условии, что само вознаграждение достижимо, желанно, сотрудники знают, как достичь результатов [6]. Вознаграждение бывает материальное (финансовое) и нематериальное (нефинансовое). Внешнее финансовое вознаграждение, выступает в форме оплаты труда и помогает привлечь и удержать сотрудников. Только внутреннее (нематериальное) вознаграждение обладает длительным влиянием на мотивацию, поскольку сотрудники привыкают к повышению уровня дохода и оплата труда перестает быть мотивирующим фактором. Эффективные системы вознаграждения строятся как из материальных, так и нематериальных составляющих.

В научной литературе нет определенного понятия термину «трудовое вознаграждение». Исходя из разных точек зрения, можно проанализировать смежные определения, такие как вознаграждение и трудовой доход. Вознаграждение — это все то, что работник считает для себя ценным [5]. С другой стороны, вознаграждение персонала для работодателя включает в себя все затраты, которые он несет в связи с использованием рабочей силы на основании трудового договора.

Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) определяют вознаграждения работникам как все формы вознаграждений и выплат, предоставляемых организацией работникам в связи с оказанными услугами [4].

Вознаграждение персонала является сложной системой, которая состоит из совокупности элементов, находящихся под воздействием внутренних и внешних факторов. Вознаграждение труда представляет систему оценки труда как каждого работника отдельно, так и персонала в целом. Такая система включает в себя материальную оплату за определенное качество и количество труда, разные виды морального поощрения и общественного признания трудового вклада.

Трудовой доход — доходы, получаемые физическим лицом за трудовую деятельность [3].

То есть мы предлагаем понимать трудовое вознаграждение как систему, включающую несколько элементов, составляющих доходы работника, как связанных напрямую с трудовыми результатами (заработная плата, премии, доплаты, надбавки), так и косвенно относящихся к результатам труда (гарантии, компенсации, социальные выплаты и льготы, сверх установленных государством).

Система вознаграждения включает две основные подсистемы: внешнее и внутреннее вознаграждение. Заработная плата является центральным элементом внешнего вознаграждения.

Приоритетным направлением вознаграждения рабочих и специалистов является заработная плата, рост которой связан с повышением уровня квалификации и карьерным ростом.

Этот же подход возможно применить и к вознаграждению персонала высших учебных заведений.

Оплата труда в учебных заведениях осуществляется централизованно за счет единого фонда оплаты труда (ЕФОТ), образованного за счет бюджетных и внебюджетных поступлений денежных средств, и децентрализованно — за счет внебюджетных средств подразделениями и службами учебного заведения, в ведении которых находятся такие средства.

В вузах применяются следующие формы и системы оплаты труда.

1. Окладная. Основана на применении разрядов Единой тарифной сетки (ЕТС) в соответствии с нормативными тарифно-квалификационными характеристиками, отраженными по каждой категории работающих в соответствующих справочниках. При этом, размер оплаты труда устанавливается в соответствии с разрядом ЕТС и предполагает вознаграждение за выполнение определенного объема работ (соответствующего круга обязанностей). Как правило, эта форма оплаты труда применяется для руководителей, профессорско-преподавательского состава и специалистов (инженеров, программистов, техников и т.п.). По этой же форме производится оплата труда и по некоторым профессиям рабочих.

2. Повременная. Размер оплаты труда по этой форме базируется на учете отработанного рабочего времени в соответствии с табелями выходов на работу и стоимости одного часа рабочего времени, рассчитанного как частное от деления размера вознаграждения по соответствующему разряду ЕТС на среднемесячный часовой фонд рабочего времени. Как правило, применяется для рабочих профессий. Разновидностью повременной оплаты труда является почасовая оплата профессорско-преподавательского состава из расчета оплаты 1 академического часа.

3. Сдельная. Размер оплаты труда основан на определении объемов и стоимости выполненных работ с применением нормативов (трудоемкости работ и расценок). Эта форма оплаты применяется для работ, на которые имеется соответствующая нормативная база и как правило для рабочих профессий.

4. Контрактная. Основана на договорной сумме оплаты труда за определенный объем работ и оформляется в виде контракта (договора), заключенного между ректором университета и работником. Применяется в сочетании с условиями найма или без них (т.е. на

условиях бессрочного трудового соглашения). Может применяться для всех категорий работающих.

5. По трудовому соглашению. Эта форма оплаты в своей содержательной части может в качестве основы трудового соглашения использовать выше названные формы оплаты труда. Применяется в пределах нештатного фонда для работников списочного и несписочного состава.

6. Оклад денежного довольствия. Эта форма оплаты труда применяется только для военнослужащих ВМК. Величина окладов устанавливается на основании приказов руководителя учебного заведения и министра обороны РФ.

7. Премия. Применяется в сочетании с названными в п.п. 1-4 в качестве стимулирующей части оплаты труда. Премии выплачиваются работникам в разовом порядке за конкретные достижения в труде по приказам руководителя учебного заведения. Эта система премирования используется во многих учебных заведениях. Так, критериями для выплаты премий являются: высокие достижения в работе, за работу по усовершенствованию учебного процесса, по случаю юбилея и т.д. Например, за большой вклад коллектива университета в подготовку специалистов с высшим образованием и совершенствование учебно-воспитательного процесса за отчетный период; в связи с успешным проведением приемной кампании по набору студентов всех форм обучения за отчетный период; к юбилейным датам университета; к значительным юбилейным датам в жизни страны, города, за успешные результаты деятельности подразделения за отчетный период; к юбилейной дате подразделения университета; за достижение особых результатов коллективом подразделения временного трудового коллектива в учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, иной работе (например, подготовка и проведение студенческих олимпиад, подготовка и издание учебно-методической литературы с грифом Министерства образования, подготовка и проведение научно-технических мероприятий: конференций, семинаров, симпозиумов, конкурсов, выставок и т.п., подготовка и проведение дней институтов, дней открытых дверей, участие в реализации научно-исследовательских и других проектов, подготовка и проведение спортивных соревнований и т.д.); достижение работником юбилейной даты по возрасту с учетом стажа работы в университете; в связи с днями воинской славы (работников-участников ВОВ); за высокий профессионализм и качество работы; за выполнение особо важных, особо срочных, особо ответственных работ; за проявленную инициативу и творческий подход к выполняемой работе.

8. **Надбавки.** Применяются в сочетании с названными в п.п.1-3 в качестве оплаты труда за рамками должностных и квалификационных требований на период выполнения соответствующих обязанностей.

Кроме того, дополнительно приказами ректора в соответствии с законодательством, нормативами и согласно утвержденным положениям вводятся прочие надбавки. Надбавки начисляются пропорционально размеру штатной единицы (т.е., например на 0,5 ставки начисляется 0,5 надбавки). Надбавки могут быть постоянные и разовые. В большинстве вузов постоянные надбавки предусмотрены ППС за наличие ученой степени, звания, за руководство, за использование в работе иностранного языка, за должность и т.д.

9. **Доплаты.** Применяются в сочетании с названными в п.п.1-7 в качестве доплат к основной зарплате. Как правило, доплаты предусмотрены за: совмещение профессий, увеличение объема выполняемой работы, компенсационные (за праздничные и выходные дни, за отклонение от нормальных условий труда и др.). Вводятся согласно утвержденным положениям и приказами руководителя учебного заведения. Источником является плановый либо дополнительный фонд заработной платы.

10. **Материальная помощь.** Эти выплаты носят сугубо индивидуальный порядок и связаны с острыми социальными причинами, т.е. не связаны с оплатой труда работников. Оформляются приказами руководителя учебного заведения. В большинстве вузов случаи выплаты материальной помощи следующие — рождение ребенка, смерть близкого родственника, на бытовые нужды.

Для определения размера поощрительных выплат целесообразно рассчитать вклад преподавателя в учебный процесс.

Расчет личного вклада преподавателя в учебный процесс (по материалам [2]):

$$K_{инд} = BP + K1 + K2 + K3,$$

где:

BP – внутривузовский разряд;

K1 – коэффициент деловых качеств (в баллах);

K2 – коэффициент профессионально-квалификационного уровня (в баллах);

K3 – коэффициент личного вклада (в баллах).

На основе имеющегося фонда заработной платы возможно рассчитать сумму причитающегося вознаграждения преподавателя [1]:

1 этап: расчет «цены» размера коэффициента (Ц):

$$Ц = \frac{\Phi ЗП}{\sum_1^n K_{инд}},$$

где:

ФЗП – фонд заработной платы структурного подразделения (например, факультета);

Ц – «цена» единицы коэффициента;

n – количество преподавателей структурного подразделения.

2 этап: определение индивидуального размера (ИР) внебюджетной части заработной платы конкретного преподавателя структурного подразделения (факультета):

$$ИР = K_{инд} \times Ц .$$

Для того, чтобы оплата труда выполняла стимулирующую функцию, важно, чтобы часть заработка зависела от конкретных показателей трудовой деятельности. Мы предложили вариант оценки личного вклада лишь для преподавательской деятельности и методической работы. Целесообразно разработать аналогичную методику для научной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов, для инновационной, воспитательной сторон деятельности научно-педагогических кадров. Главное требование к организации оплаты труда в любой организации, и в вузе в том числе, — критерии, по которым оценивается личный вклад, они должны быть понятны всем оцениваемым и своевременно доведены до них.

Список литературы

1. Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г., Гриценко Е.Б. Анализ структуры заработной платы в вузе в новых условиях оплаты труда // Социальная политика и социальное партнерство. 2009. № 11.
2. Бабынина Л.С. Компенсационная модель оплаты труда: теория, методология и корпоративный опыт [Текст]: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Москва. 2012.
3. Жуков А.А. Персонал. Управление. Инновации. Современные подходы к организации управления персоналом на предприятиях туриндустрии : монография // А.А. Жуков. Европейская акад. естественных наук. СПб. : Петрополис. 2009. С. 37.
4. Международные стандарты финансовой отчетности 1999 : издание на русском языке. М.Аскепи-АССА. 1999. С. 125-130.
5. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие // С.А. Шапиро, изд. 2-е. М.:КНОРУС 2012. С. 15.
6. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) : учебник / под общей ред. проф. Н.А. Волгина, проф. Ю.Г. Одегова. М: Издательство «Экзамен», 2006.

**STRUCTURE AND FEATURES OF THE LABOUR INCOME
SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS OF
ESTABLISHMENTS OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION**

O.N. Alkhimenko, O.D. Kuksova

Plekhanov Russian University of Economics (Moscow)
Department of Labour Economics and Human Resources Management

The article describes the author's approach to the interpretation of the categories of employment income and the possibility of its use in relation to scientific and pedagogical workers. Principal components of the remuneration of teachers in universities and approaches to their motivation through the organization of material reward.

Keywords: *labor income, remuneration, motivation, remuneration, scientific and pedagogical workers.*

Об авторах:

АЛЬХИМЕНКО Ольга Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: alkhimenko@ya.ru

КУКСОВА Ольга Дмитриевна - аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: kafedra-etiz@ya.ru