

Эффективное нормирование академической деятельности в отраслевых организациях высшего образования

Н.А. Волкова

*Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет
(НИУ МГСУ), 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 26*

АННОТАЦИЯ

Введение. Проведен анализ нормирования рабочего времени на основе типового нормирования и практического применения норм образовательными организациями, разработана структура рабочего времени педагогических работников. Многообразие видов работ профессорско-преподавательского состава (ППС) и отсутствие их типового нормативного нормирования, за исключением учебной работы, которые, в свою очередь, морально устарели, требуют основательно подойти к вопросам нормирования рабочего времени педагогических работников, особенно в части внеучебной работы ППС.

Материалы и методы. Исследование выполнено на основе нормативно-правовых и законодательных актов, действующих на территории РФ в области образовательной деятельности в отношении нормирования рабочего времени педагогических работников, мониторинга и кабинетных исследований локальных нормативных актов образовательных организаций высшего образования, локального положения об эффективном контракте с педагогическими работниками НИУ МГСУ, эвристического метода индивидуальной экспертной оценки руководителей структурных подразделений разного уровня НИУ МГСУ, эмпирического метода.

Результаты. Предложены интегральная модель и методические подходы эффективного планирования академической деятельности в отраслевых организациях высшего образования в рамках реализации эффективного контракта в целях рационализации затрат труда ППС. Совершенствование и оптимизация нормирования рабочего времени педагогических работников дает возможность дальнейшего развития и решения приоритетных задач университета.

Выводы. Интеграционная модель взаимодействия показателей эффективности деятельности ППС с видами педагогической работы при реализации эффективного контракта и методические подходы к нормированию позволяют повысить эффективность работы педагогических работников и конкурентоспособность университета.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: нормирование рабочего времени, педагогические работники, высшее образование, образовательные организации, показатели эффективного контракта, учебная контактная работа, внеучебная работа, производственное задание, индивидуальный план работы преподавателя

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Волкова Н.А. Эффективное нормирование академической деятельности в отраслевых организациях высшего образования // Строительство: наука и образование. 2019. Т. 9. Вып. 1. Ст. 7. URL: <http://nsjournal.ru>. DOI: 10.22227/2305-5502.2019.1.7

Effective standardization of academic activities in sectoral higher education organizations

Nelly A. Volkova

*Moscow State University of Civil Engineering (National Research University) (MGSU),
26 Yaroslavlshossee, Moscow, 129337, Russian Federation*

ABSTRACT

Introduction. Working time standardization based on typical standardization and practical application of standards by educational organizations has been analyzed; the structure of working time for teachers has been developed. The variety of types of work carried out by teaching staff, which, in turn, are morally outdated, and the lack of their typical standardization (with the exception of training activity) require a thorough approach to the issues of working time standardization for teaching staff.

Materials and methods. The study has been performed on the basis of regulatory and legislative acts operating in the territory of the Russian Federation in the area of educational activities in terms of working time standardization for teachers, monitoring and desk research of local regulations issued by higher learning educational institutions, a local provision on an effective contract with teaching employees of NRU MGSU, the heuristic method for individual expert assessment of the heads of structural units from different levels of NRU MGSU, and the empirical method.

Results. An integrated model and methodological approaches for effective planning of academic activities in sectoral higher education organizations within the framework of implementation of an effective contract in order to rationalize the labor costs of teaching staff are proposed. The improvement and optimization of the working time standardization for pedagogical workers afford opportunities to further develop the university and to solve its priority tasks.

Conclusions. The integration model for the interaction between the teaching staff performance indicators and the types of pedagogical work during the implementation of an effective contract and methodological approaches to standardization make it possible to increase the efficiency of the work of teachers and the competitive power of the university.

KEYWORDS: working time standardization, teaching staff, higher education, educational organizations, indicators of an effective contract, contact training activity, extracurricular work, job assignment, individual work plan for a teacher

FOR CITATION: Volkova N.A. Effective standardization of academic activities in sectoral higher education organizations. *Stroitel'stvo: nauka i obrazovanie* [Construction: Science and Education]. 2019; 9(1):7. URL: <http://nso-journal.ru>. DOI: 10.22227/2305-5502.2019.1.7 (rus.).

ВВЕДЕНИЕ

Рабочее время педагогических работников образовательных организаций определено Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) как учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и(или) индивидуальным планом, — методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися¹.

В соответствии с данным приказом, а также руководствуясь соответствующими статьями Трудового кодекса РФ² и Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536³, образовательным организациям высшего образования (ОО ВО) предоставляется возможность объективно и достоверно определить годовой фонд рабочего времени работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС), исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (за ставку заработной платы) с учетом продолжитель-

ности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, выходных, праздничных дней и сокращения рабочего времени в предпраздничные дни; и установить верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 900 ч в учебном году. При этом верхние пределы учебной нагрузки ОО ВО, исходя из стратегии развития и внутренних возможностей, можно дифференцировать в зависимости от должности ППС.

Учитывая, что ОО ВО в целях развития кадрового потенциала своих организаций для повышения мотивации ППС, совершенствования оплаты труда, должны внедрить механизмы эффективного контракта согласно Распоряжению Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р⁴, а также многообразие видов работ ППС и отсутствие их типового нормативного нормирования, за исключением учебной работы⁵, которые в свою очередь морально устарели, все это требует более основательно подойти к вопросам нормирования рабочего времени педагогических работников, особенно в части внеучебной работы ППС.

Необходимость применения научного подхода к нормированию труда педагогических работников ОО ВО как важного элемента в системе кадрового управления отражена и обоснована в работах [1–4]. В публикациях [5–6] авторы обращают внимание на делегирование полномочий образовательным организациям самим самостоятельно определять нормы по видам работ и отмечают, что одной из основных проблем нормирования применительно к работе

¹ О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре : приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016).

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018).

³ Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность : Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

⁴ Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» : Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р.

⁵ О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования : Письмо Минобрнауки РФ от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15.

педагогических работников является отсутствие единой утвержденной нормативной документации в области нормирования ППС, поскольку у ОО ВО отсутствует какой-либо опыт научного нормирования трудозатрат в части внеучебной работы такой «ненормируемой» категории, как педагогические работники. Особенности и необходимость системы нормирования труда в рамках реализации эффективного контракта рассматривалась в работах [7–9]. Статья [10] посвящена анализу факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников, автор выделяет в качестве значимого фактора объем учебной нагрузки, увеличение которого снижает эффективность внеучебной работы. В трудах [11–13] показана прямая взаимосвязь заработной платы педагогических работников и норм труда, как непреходящий инструмент для реализации измерительной функции заработной платы, что, по мнению автора настоящей статьи, — важный фактор повышения конкурентоспособности педагогических работников при внедрении эффективного контракта. Анализ норм труда, а также структурирование рабочего дня педагогических работников ОО ВО изложены в статье [14].

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Статья подготовлена на основе нормативно-правовых и законодательных актов, действующих на территории РФ в области образовательной деятельности, мониторинга и кабинетных исследований локальных нормативных актов ОО ВО, размещенных на официальных сайтах; положения об эффективном контракте с педагогическими работниками НИУ МГСУ⁶; эвристического метода индивидуальной экспертной оценки руководителей структурных подразделений разного уровня НИУ МГСУ (проректоры, сотрудники учебно-методического управления, директора институтов, заведующие кафедрами); эмпирического метода. Использовать эмпирический метод автору позволяет стаж педагогической деятельности с 1995 г. и работа, связанная с исполнением функциональных обязанностей, а также опыт работы на административных должностях с 1999 по 2018 г. (заместитель декана факультета, заместитель директора института, начальник УМУ). Автор является разработчиком положения о порядке планирования рабочего времени педагогических работников в НИУ МГСУ.

⁶ Волков А.А. Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками — профессорско-преподавательским составом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет». Выпуски 1–3, 2016–2017 гг.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р⁴ в НИУ МГСУ с 2016 г. реализуются механизмы эффективного контракта при заключении трудового договора с профессорско-преподавательским составом. Основными показателями эффективности деятельности ППС, помимо выполнения учебной нагрузки, являются⁶:

- показатель наличия, актуальности и качества методических и иных необходимых документов (комплектов документов), предусмотренных законодательством Российской Федерации, Минобрнауки России, НИУ МГСУ для выполнения работником учебной работы в соответствии с трудовым договором — $F_{(Д)}$;
- показатель публикационной активности — $F_{(БАК)}$;
- показатель публикационной активности Scopus — $F_{(SCOPUS)}$;
- показатель публикационной активности Web of Science — $F_{(WOS)}$;
- показатель эффективности подготовки научно-педагогических кадров — $F_{(НПК)}$;
- показатель участия в дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и(или) образовательной деятельности — $F_{(НИР/ДПО)}$;
- показатель эффективности выполнения работы по поручению руководителя — $F_{(КАФ)}$.

Показатели и оплата труда дифференцированы в зависимости от занимаемой должности согласно тарифному разряду, наличию научной степени и ученого звания.

В связи с этим возникла необходимость интеграции взаимодействия показателей эффективного контракта с видами работ относительно стандартной для большинства ОО ВО структурой нормирования рабочего времени и индивидуального плана работ преподавателя.

Первым шагом в исследовании автора стало проведение мониторинга официальных сайтов ОО ВО в части локальных нормативных документов в области нормирования рабочего времени ППС, утвержденных в период с 2014 по 2016 гг. Проанализированы нормативные документы более 18 образовательных организаций (МГИМО, Высшая школа экономики, КемГУ, МПГУ, СПбГТИ (ТУ), РАНХиГС, РЭУ им. Г.В. Плеханова, СПбПУ Петра Великого, РязГМУ, ОГУ, ТГАСУ, СКФУ и др.), различающиеся по следующим критериям: профильной направленности, региональной принадлежности, численности обучающихся, реализуемых направлений подготовки обучающихся и др. Изучение нормативных документов по результатам кабинетных исследований показало (фрагмент мониторинга приведен в табл. 1):

1. Нормирование учебной работы в том или ином объеме имеется во всех организациях, но су-

Табл. 1. Нормирование рабочего времени образовательных организаций высшего образования (фрагмент мониторинга)

Виды работ	Нормы времени труда педагогических работников образовательных организаций высшего образования						
	Оренбургский государственный университет (нормы утв. в 2016 г.)	Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (нормы утв. в 2016 г.)	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (нормы утв. в 2016 г.)	Сибирский государственный университет водного транспорта (нормы утв. в 2016 г.)	Кемеровский государственный университет (нормы утв. в 2015 г.)	Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет (нормы 2016 г.)*)	НИУ МГСУ (нормы утв. в 2018 г.)
Контактная учебная работа							
Промежуточная аттестация в виде (часы на одного обучающегося)							
зачета	0,25	0,3	0,3	0,1	0,25	0,3	0,25
диф. зачета	0,25	0,3–0,4	0,3	0,25	0,35	0,3	0,3
экзамена	0,3	0,3–0,4	0,3	0,35	0,35–0,5	0,3–0,4	0,35
Руководство, консультирование и прием курсовых работ/проектов (часы на одного обучающегося)							
Курсовая работа (КР) / курсовой проект (КП)	Дифференциация норм по уровням образования: бакалавриат (Б), специалитет (С), магистратура (М)						
	–	–	–	–	–	–	+
	Ограничение по количеству работ						
	Нет данных	Нет данных	Не > 2-х в семестр	Нет данных	Не > 1-й в год	Не > 2-х в семестр	Не > 3-х в семестр КР; Не > 2-х в семестр КП
	1 / 1,5	Единая норма: 3	Единая норма: до 4	2 / 3	Единая норма: от 2 до 5	Единая норма: от 0,5 дисц. ГСЭЦ** до 2 (др.)	Б: 1,2 С, М: 1,8 / Б: 1,8 С, М: 2,7
Руководство, консультирование и прием выпускных квалификационных работ (без учета нормоконтроля, рецензирования и пр.: бакалавриат (Б), специалитет (С), магистратура (М) (часы на одного обучающегося)							
Б/С/М	12/22/22	15/20/24	Единая норма: до 25,5	17/25/30 + консул. 1 ч БЖД, + иные консул.	16/26/30	18/27/30	19/26/28
Внеучебная работа: наличие на сайте ОО ВО локального акта о нормировании							
Виды работ/ нормы	Нет данных	Нет данных	+/+	+/+	+/-	+/+	+/+

Примечание: * без учета балльно-рейтинговой оценки (БРО);

** гуманитарный, социально-экономический цикл.

существует различие по трудозатратам для отдельных видов, в некоторых организациях отсутствует дифференцирование учебной нагрузки по должностям, и верхний предел остается на уровне 900 ч. По мнению автора, это могло быть вызвано как объективными, так и субъективными причинами: наличие системы балльно-рейтинговой оценки, которая позволяет уменьшить нормы, например, на проведение промежуточной аттестации; эффективность реализуемых основных профессиональных образовательных программ, зависящая в первую очередь от финансовой составляющей, связанной с контингентом обучающихся; требования образовательных

стандартов высшего образования в зависимости от реализуемых специальностей и(или) направлений подготовки; уровень менеджмента организации. Надо отметить, что данные, продемонстрированные в табл. 1, не в полной мере раскрывают все нюансы нормирования (требования, ограничения), но тем не менее видно, как разнообразны подходы, что не позволяет, в свою очередь, создать единый программный комплекс для автоматического планирования педагогической деятельности.

2. Нормирование работы, не относящейся к учебной, представлено не во всех документах. Это может быть связано с тем, что информация закрыта

для открытого доступа или данное нормирование отсутствует как таковое. Структура данных видов работ в большей степени однотипна, но детализация отдельных видов и принятые нормы времени имеют отличие, иногда значительное по установленным трудозатратам.

Второй шаг — анализ индивидуальных планов работы преподавателей НИУ МГСУ показал, что планирование рабочего времени без применения системного подхода к нормированию не позволит организации реализовать ни стратегические цели, ни мероприятия оперативного и тактического планирования, направленные на соответствие действующим основным программам развития в области высшего образования, лицензионным и аккредитационным требованиям, показателям эффективной деятельности в рамках реализации эффективного контракта.

Дальнейшие шаги автора в нормировании рабочего времени педагогических работников в НИУ

МГСУ были направлены на укрупненное структурирование видов работ с последующей их детализацией с учетом результатов первых двух шагов исследования, с применением эмпирического метода, на основе анализа предложений руководителей разного уровня структурных подразделений НИУ МГСУ, установление и согласование с проректорами, руководителями структурных подразделений усредненных норм в часах, интеграцию показателей эффективности деятельности ППС согласно эффективному контракту, в том числе при заполнении индивидуального плана работы, введение определенных ограничений для отдельных видов работ с целью эффективного управления рабочим временем и решения приоритетных задач, стоящих перед НИУ МГСУ (табл. 2).

Таким образом, все рабочее время педагогических работников предлагается разделить на два блока: контактная учебная работа и внеучебная работа, включающие в себя, в том числе и выполнение по-

Табл. 2. Пример применения ограничений для отдельных видов работ

Обоснование введения ограничений	Примеры	
	Вид работы	Ограничение
Рациональное использование рабочего времени для исключения повторов работ, которые должны выполняться согласно должностным/функциональным обязанностям	Работа в Методической комиссии (МК) по УГСН	За исключением председателя МК, ответственного за ОПОП, технического секретаря МК
	Член ученого совета института	За исключением директора института, заведующего кафедрой, председателя МК
	Участие в заседаниях кафедры	За исключением заведующего кафедрой
	Проведение профессиональной ориентации	За исключением ответственного за работу с контингентом
Рациональное использование рабочего времени для ППС в соответствии с квалификацией, должностью, функциональными обязанностями	Ответственный за работу с контингентом	Наличие приказа ректора
	Руководство научным направлением или научной школой	
	Организация и проведение предметных олимпиад, конкурсов	
Обеспечение качества работ	Руководство научным содержанием программы аспирантуры	Не более 2-х программ на 1 руководителя
	Руководство исследовательской работой студентов	Не более 100 ч на 1 ППС в год
	Разработка и отладка программного обеспечения для использования в учебном процессе	Планирование в соответствии с примерной ОПОП с условием получения свидетельства о государственной регистрации
Решение приоритетных задач университета, в том числе в рамках лицензионного контроля, аккредитационной экспертизы. Продвижение бренда университета, в том числе за счет издания в издательстве НИУ МГСУ	Разработка, актуализация и подготовка к изданию учебных изданий и учебно-методических материалов	По плану выпуска УИ и УММ НИУ МГСУ
	Подготовка и публикация научных монографий	По плану издания НИУ МГСУ
	Участие в работе диссертационных советов	Для диссертационных советов, действующих в университете
Планирование второстепенных задач на усмотрение коллектива кафедры при наличии оставшегося времени для их выполнения	Работа в редакционных советах, редакциях журналов	По решению кафедры
	Иные виды работ	

казателей эффективности деятельности ППС в соответствии с эффективным контрактом.

Разработанная классификация контактной учебной работы (рис. 1), которая согласуется с п. 28, 31 Приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301⁷, составила основу для нормирования видов работ.

⁷ Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры : Приказ Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301.

Были сформулированы и утверждены соответствующим локальным нормативным актом следующие термины.

Внеучебная работа — работа преподавателя, включающая в себя учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую, воспитательную/профорориентационную работу, в том числе и по международной деятельности, повышение квалификации, а также виды работ в соответствии с эффективным контрактом, не входящие в объем годовой нормы рабочего времени и оплачиваемые дополнительно.

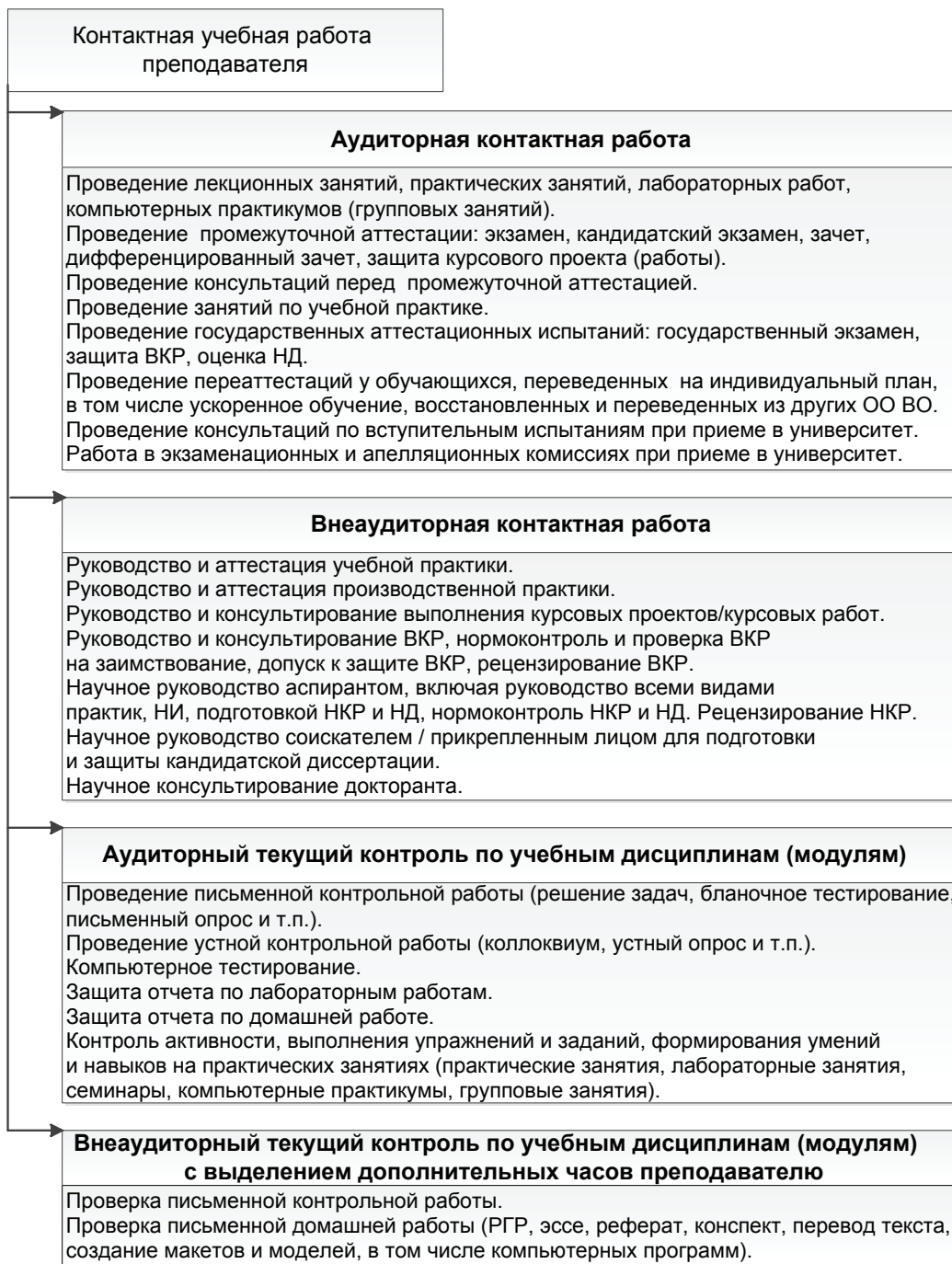


Рис. 1. Классификация контактной учебной работы преподавателя

Индивидуальный план работы — документ установленной формы, фиксирующий плановое и фактическое распределение рабочего времени педагогических работников в соответствии с занимаемой должностью профессорско-преподавательского состава на учебный год.

Производственное задание — документ, утвержденный приказом/распоряжением НИУ МГСУ, выдаваемый подразделениям/должностному лицу, содержащий: определенные виды работ в соответствии с установленными нормами времени, сроки выполнения работ, ответственных лиц (при необходимости).

Введение термина «производственное задание» обусловлено, в первую очередь, выполнением педагогическими работниками приоритетных задач НИУ МГСУ, а также наличием в эффективном контрakte показателей F(д) и F(каф).

Показатель F(д), как указывалось выше, включает в себя наличие необходимых методических и иных документов для качественного выполнения

учебной работы. Задача заключалась в том, чтобы определить в рамках внеучебной работы, а именно в учебно-методической, перечень необходимых работ. Приоритетом для формирования перечня являлись требования федеральных государственных образовательных стандартов, Приказа Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 № 1367⁸, ст. 18 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ⁹, что нашло свое отражение в положении о нормировании рабочего времени ППС (табл. 3). Всего в рамках учебно-методической работы представлено 17 видов работ, из них 7 видов были отнесены к показателю эффективной деятель-

⁸ Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры : Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 № 1367.

⁹ Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017).

Табл. 3. Виды учебно-методической работы, относящиеся к выполнению показателя F(д)

№ п/п	Виды работ	Норма времени
1	2	3
1.1	Разработка, переработка, актуализация рабочих программ по дисциплинам (модулям), практикам (в том числе и адаптационные программы)	Разработка, переработка: 30 ч на одну программу Актуализация: 15 ч на одну программу
1.2	Разработка, актуализация и подготовка к изданию, в том числе с размещением в ЭБС:	
	Учебные издания: учебник, учебное пособие, практикум, хрестоматия, учебно-справочное издание	Разработка: 70 ч на 1 печатный лист Актуализация: 35 ч на 1 печатный лист
	Учебные издания: учебно-методическое пособие	Разработка: 50 ч на 1 печатный лист Актуализация: 25 ч на 1 печатный лист
	Учебно-методические материалы: методические указания, конспекты лекций	Разработка: 30 ч на 1 печатный лист Актуализация: 15 ч на 1 печатный лист
	Учебно-методические материалы: раздаточный материал	Разработка: 10 ч на 1 печатный лист Актуализация: 5 ч на 1 печатный лист
1.3	Подбор материалов и составление заданий, разработка тематик для текущего контроля	4 ч на одно мероприятие для всех обучающихся
1.4	Подготовка оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации: экзаменационных билетов, тестов, вопросов, задач и других форм контроля знаний	4 ч на дисциплину
1.5	Разработка, переработка и актуализация электронных образовательных ресурсов, в том числе для онлайн-курсов	Разработка, переработка: 30 ч на 1 зачетную единицу учебного плана Разработка, переработка мультимедийного контента: до 150 ч на дисциплину Актуализация: 15 ч на 1 зачетную единицу учебного плана
1.6	Разработка, актуализация общеобразовательных программ (подготовительное отделение для иностранных граждан)	Разработка: 30 ч на 1 программу Актуализация: 15 ч на 1 программу
1.7	Руководство научным содержанием программы аспирантуры	30 ч в год на 1 программу

ности — $F(d)$ и 10 — к показателю эффективной деятельности — $F(каф)$.

Показатель $F(каф)$ включает в себя работы по поручению руководителя. Под руководителем согласно Положению об эффективном контракте⁶ понимается «руководитель структурного подразделения НИУ МГСУ, в котором работник осуществляет трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, и/или руководитель высшего по отношению к нему уровня при решении отдельных задач, установленных локальными нормативными актами НИУ МГСУ». Подчиненность ППС в рамках своих должностных и(или) функциональных обязанно-

стей, например, заведующему кафедрой, директору института или проректору, продиктовала необходимость введения термина «производственного задания» для более объективного оценивания выполнения работником показателя $F(каф)$.

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации², когда работодатель обязан «предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности», при нормировании рабочего времени ППС следует нормировать все виды работ в часах, применяя при этом дифференцированный подход к установлению норм

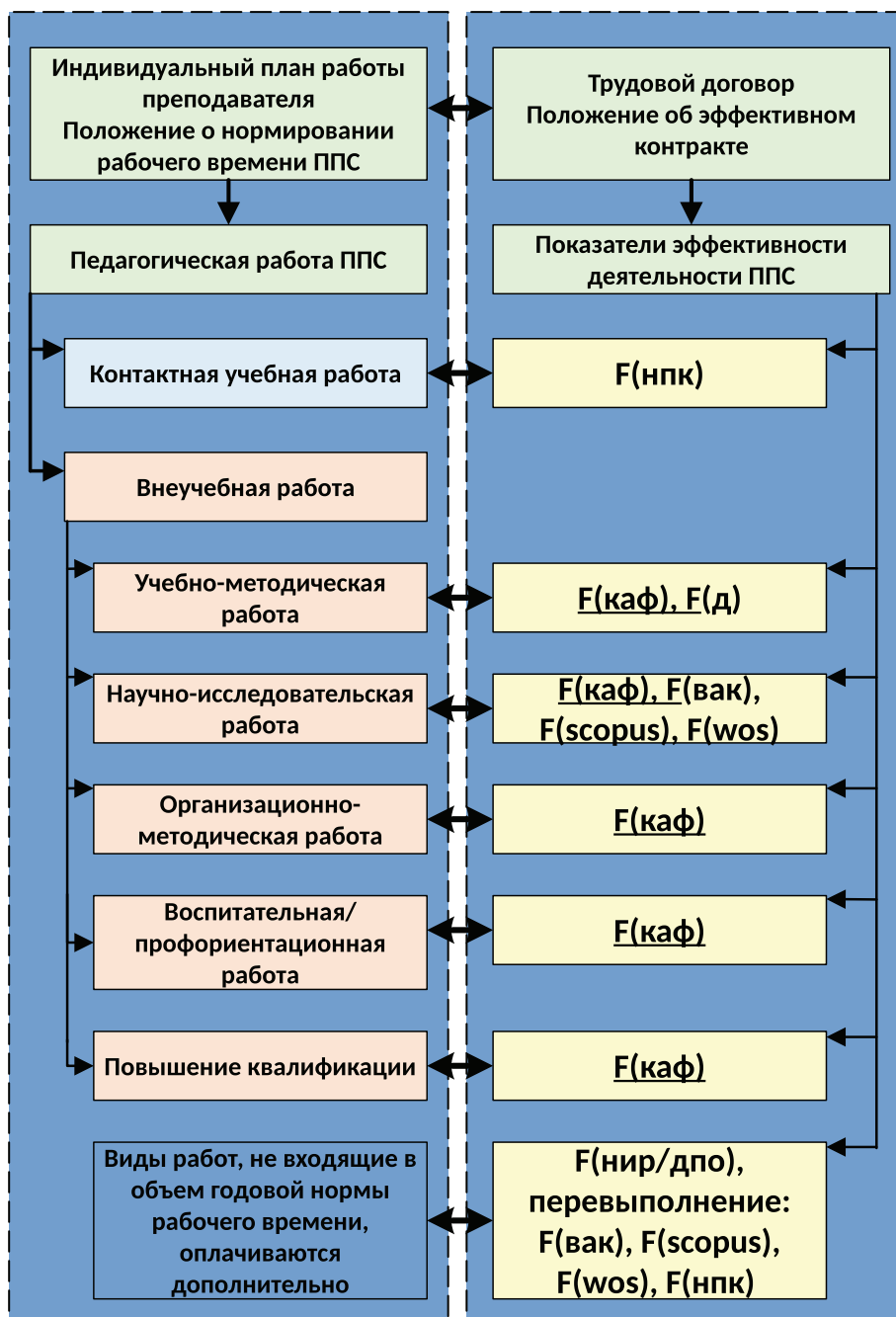


Рис. 2. Интеграционная модель взаимодействия показателей эффективности деятельности ППС с видами педагогической работы при реализации эффективного контракта

времени с учетом реальных трудозатрат и формируя принцип эквивалентности разных видов работ. Это позволит не только обосновать принцип «равная оплата за труд равной ценности» соответственно занимаемой должности, но и совершенствовать механизм реализации эффективного контракта в части выполнения требований по показателям эффективности деятельности ППС и распределения производственных заданий с учетом научно-педагогической квалификации, опыта и профессиональных интересов преподавателя.

В результате проведенных исследований, анализа нормативной документации в рамках планирования рабочего времени педагогических работников была разработана интеграционная модель взаимодействия показателей эффективности деятельности ППС, действующего эффективного контракта и видов работ (рис. 2).

Данная модель явилась основой для нормирования внеучебной работы ППС. Было определено 17 видов учебно-методической работы; 17 видов научно-исследовательской работы, из них 3 вида относятся к показателю публикационной активности в рамках выполнения эффективного контракта, $F_{(BAK)}$, $F_{(SCOPUS)}$, $F_{(WOS)}$; 10 — к показателю $F_{(BAK)}$; 28 видов учебно-организационной работы; 12 видов воспитательной/профориентационной работы.

В заключении хотелось бы отметить, что при отсутствии централизованного научного подхода к нормированию рабочего времени педагогических работников, практика применения разработанных норм на протяжении трех лет с учетом мнения коллегива работников университета, поставленных задач, опыта апробации требовала корректировки как видов работ, так и их нормирования.

ВЫВОДЫ

Проведенные исследования и анализ в области нормирования рабочего времени педагогических работников высшего образования выявили ряд проблем, связанных с отсутствием типового нормирования в целом, требующего научного подхода, а также в части внедрения механизма эффективного контракта (критерии и оценка эффективности деятельности педагогических работников).

Предложенная автором интеграционная модель взаимодействия показателей эффективности деятельности ППС с видами педагогической работы при реализации эффективного контракта и методические подходы к нормированию на основе проведенных кабинетных исследований, эмпирического метода позволили:

- планировать рабочее время педагогических работников НИУ МГСУ с учетом развития и решения приоритетных задач университета, тем самым повышая его конкурентоспособность;
- повысить ответственность педагогических работников в выполнении поставленных задач, в том числе в рамках выполнения показателей эффективности деятельности при реализации эффективного контракта;
- оптимизировать затраты времени по выполнению отдельных видов работ, в том числе необходимому ресурсному обеспечению образовательных программ, например, учебно-методическому [15];
- определить перечень работ, относящихся к выполнению показателей эффективной деятельности согласно эффективному контракту;
- осуществлять коммуникативную политику в части продвижения бренда НИУ МГСУ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ямщикова Т.Н., Журавлева Т.А., Скоблякова И.В. К вопросу о нормах времени учебной и иной нагрузки преподавателя высшей школы в российских вузах // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017. № 4. С. 170–184.
2. Кудяев М.М. Нормирование труда профессорско-преподавательского состава с учетом его характера и содержания // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2017. № 4 (20). С. 140–145.
3. Пономарева О.А. Утверждены единые рекомендации по установлению систем оплаты труда // Советник в сфере образования. 2017. № 1. С. 52–54.
4. Полянская Н.М., Бережнова О.Н. Организация и нормирование труда преподавателя высшей школы // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. 2015. № 1 (2). С. 444–446.
5. Новрадова-Василиади С.М. Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников в Российской Федерации (на примере научно-педагогических работников высших учебных заведений) // Известия Юго-Западного государственного университета. Сер. : история и право. 2017. Т. 7. № 2 (23). С. 36–43.
6. Дворнина Д.А. Совершенствование нормирования труда как одно из эффективных направлений кадровой политики (на примере частного вуза) // Высшее образование сегодня. 2016. № 6. С. 20–23.
7. Сильведойне Н.Г. Эффективный контракт — ресурс управления образовательной организацией // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. 2017. № 2 (36). С. 21–28.

8. *Гузенко З.И.* Государственная политика по нормированию и оплате труда педагогических работников высших учебных заведений // Историко-педагогические чтения. 2016. № 20–1. С. 17–33.

9. *Лугуева Д.Г., Гаджиев Н.Г.* Эффективный контракт как основа поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере // Вестник ВГУ. Сер. : Экономика и управление. 2016. № 2. С. 83–89.

10. *Исаева Т.Е.* Учебная нагрузка преподавателя вуза и другие факторы, влияющие на эффективность его профессиональной деятельности // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 3. С. 76–79.

11. *Дворникова Ю.В., Кузнецова О.А.* Проблемы и направления совершенствования системы оплаты труда работников сферы образования // Вестник СамГУПС. 2017. № 2 (36). С. 28–33.

12. *Пиличук Н.В.* Основы оплаты труда персонала сферы образовательных услуг // Транспортное дело России. 2016. № 3. С. 53–54.

13. *Оздарбиев Р.Г.* Оплата труда в сфере образования как актуальная социально-экономическая проблема // Экономические науки. 2016. № 136. С. 51–54.

14. *Михалкина Е., Скачкова Л., Гапоненко Н.* Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 7. С. 38–49.

15. *Королев Е.В., Беспалов А.Е., Агафонова В.В.* Учебно-методическое обеспечение образовательных программ // Строительство: наука и образование. 2018. Т. 8. № 3 (29). С. 67–78. DOI: 10.22227/2305-5502/2018/3/5

Поступила в редакцию 19 августа 2018 г.

Принята в доработанном виде 25 октября 2018 г.

Одобрена для публикации 24 декабря 2018 г.

О Б АВТОРЕ: **Волкова Нелли Ахметовна** — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и инноваций, **Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет (НИУ МГСУ)**, 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 26, Volkova@mgsu.ru.

INTRODUCTION

The working hours of pedagogical workers of educational organizations are determined by the order of the Ministry of Education and Science of Russia dd. December 22, 2014 No. 1601 (as amended on 06/29/2016) as training (teaching) and educational work, including practical training of students, individual work with students, scientific, creative and research work, as well as other teaching activities envisaged by labor (official) duties and (or) an individual plan: methodical, preparatory, organizational, diagnostic, monitoring, and also work envisaged by the plans of educational, health and fitness, sports, art and other activities carried out with students¹⁰.

In accordance with this order, as well as being guided by the relevant articles of the Labor Code of the Russian Federation¹¹ and Order of the Ministry of Education and Science of Russia dated 11.05.2016 No. 536¹², higher learning educational institutions

(HLEI) are given with the opportunity to objectively and reliably determine the annual reserve of labor time for employees from the teaching staff based on reduced working hours of not more than 36 hours per week (at a wage rate), taking into account the duration of annual basic extended paid leave, annual additional paid leave, weekends, holidays and reduction of working time on days before holidays, and to set the upper limit of the teaching load in an amount not exceeding 900 hours in an academic year. At the same time, the upper limits of the academic load in HLEIs based on the development strategy and internal capabilities can be differentiated depending on the position of a teaching staff member.

Taking into account that in order to develop talent pool of their organizations, to increase the motivation of teaching staff and to improve wages, HLEIs must introduce effective contract mechanisms in accordance with the Order of the Government of the Russian Federation No. 722-p dd. April 30, 2014¹³, as well as the variety of types of work performed by teaching staff, which, in turn, are morally obsolete, and the lack of their typical

and rest time of pedagogical and other employees of organizations engaged in educational activities: Order of the Ministry of Education and Science of Russia dd. 05/11/2016 No. 536.

¹³ On approval of the plan of measures (“road map”) “Changes in the social sphere sectors aimed at improving the education and science efficiency”: Order of the Government of the Russian Federation dated April 30, 2014 No. 722-p.

¹⁰ On working hours (standards of pedagogical work hours for a wage rate) of pedagogical employees and on the procedure for determining the teaching load of pedagogical workers stipulated in an employment contract: Order of the Ministry of Education and Science of Russia dd. December 22, 2014 No. 1601 (as amended on 06.29.2016).

¹¹ Labor Code of the Russian Federation dd. 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 11.10.2018).

¹² On approval of the peculiarities of the working schedule

standardization (with the exception of training activity¹⁴), all this requires more thorough approach to the issues of working time standardization for teachers, especially in terms of extra-curricular work of teaching staff.

The need to apply a scientific approach to the work standardization of HLEI teachers as an important element in the personnel management system is reflected and justified in the works [1–4]. In publications [5–6], the authors draw attention to the delegation of authority to educational organizations to independently determine the norms by type of work and note that one of the main problems of standardization in relation to the work of teaching employees is the lack of a single approved standard documentation in the field of teaching staff standardization, since HLEIs have no experience of scientific labor effort standardization in terms of extracurricular work for such a “non-standardized” category, as teaching employees. The features and necessity of a work standardization system within the framework of the implementation of an effective contract were considered in [7–9]. The paper [10] is devoted to the analysis of factors affecting the efficiency of the professional activities of teachers; the author identifies as a significant factor the volume of teaching load, the increase of which reduces the effectiveness of extracurricular work. The works [11–13] show a direct relationship between the wages of teachers and worktime standards as an indispensable tool for implementing the measuring function of wages, which, in the opinion of the author of this paper, is an important factor in increasing the competitiveness of teachers in implementing an effective contract. The analysis of worktime standards, as well as the structuring of a working day for HLEI teachers are described in the paper [14].

MATERIALS AND METHODS

The paper was prepared on the basis of regulatory and legislative acts in force in the territory of the Russian Federation in the field of educational activities, monitoring and desk research of local regulatory acts of HLEIs posted on official websites; provisions on an effective contract with teaching staff NRU MGSU¹⁵; heuristic method for individual expert assessment of the heads of structural units from different levels of NRU MGSU (vice-rectors, teaching and methodical administration staff, directors of institutes, heads of departments); and the empirical method. The empirical meth-

od can be used by the author through her experience in teaching since 1995 and work related to the performance of functional duties, as well as experience in administrative positions from 1999 to 2018 (deputy dean of the faculty, deputy director of the institute, teaching and methodical administration head). The author is a developer of a provision on the procedure for planning the working hours of teachers in the NRU MGSU.

RESULTS OF RESEARCH

In accordance with the Order of the Government of the Russian Federation dd. April 30, 2014 No. 722-p⁴, since 2016 NRU MGSU implements effective contract mechanisms when concluding employment contracts with the teaching staff. The main indicators of the performance of the teaching staff, in addition to the training load, are⁶:

- indicator of the availability, relevance and quality of methodological and other necessary documents (sets of documents) provided for by the legislation of the Russian Federation, the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, and NRU MGSU for an employee to complete training activity by him/her in accordance with the employment contract — $F_{(C)}$;
- publication activity indicator — $F_{(VAK)}$;
- Scopus publication activity indicator — $F_{(SCOPUS)}$;
- Web of Science publication activity indicator — $F_{(WOS)}$;
- performance indicator for the scientific and pedagogical personnel training — $F_{(SPP)}$;
- participation rate in additionally paid scientific, engineering and(or) educational activities — $F_{(R\&D/DPO)}$;
- performance indicator for the execution of instructions given by the head of department — $F_{(DEP)}$.

Indicators and remuneration of labor are differentiated depending on the position held according to the tariff category, the availability of a scientific degree and academic title.

In this regard, it became necessary to integrate the interaction between the effective contract indicators and the types of work with respect to the structure of working time standardization and the individual work plan of a teacher, which is standard for most HLEIs.

The first step in the author’s study was to conduct monitoring of official HLEIs sites in terms of local regulatory documents in the field of working hour standardization for a teaching staff, approved from 2014 to 2016. Analyzed regulatory documents of more than 18 educational organizations (Moscow State Institute for International Relations, Higher School of Economics, KemSU, Moscow State Pedagogical University, St. Petersburg State Technical University (SPbGTI), RANEPa, G.V. Plekhanov Russian University of Economics, SPbPU of Peter the Great, Ryazan State Medical University, OGU, TGASU, SKFU, etc.), differing in the following criteria: profession orientation, regional affiliation, number of students, training programs, etc. The study of regula-

¹⁴ About approximate time norms for calculating the volume of educational work and the main types of educational, methodical and other works performed by the teaching staff of educational institutions of higher and vocational education: Letter No. 14-55-784in/15 of the Ministry of Education of the Russian Federation dd. June 26, 2003.

¹⁵ Volkov A. A. Regulations on an effective contract with teaching employees from the teaching staff of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Moscow State University of Civil Engineering, National Research University” Issues 1–3, 2016–2017.

tory documents showed (a fragment of the monitoring is given in table 1) on the results of desk research.

1. Standardization of training activity to any extent is available in all organizations, and there is a difference in labor efforts for certain types of them; in some organizations, there is no differentiation of the teaching load by positions, and the upper limit remains at 900 hours. According to the author, this could have been caused by both objective and subjective reasons: the availability

of a point-rating system which allows for a reduction in standards, for example, for intermediate assessment; the effectiveness of the basic professional educational programs being implemented, which depends primarily on the financial component associated with the set of students; requirements of educational standards of higher education depending on the implemented specialties and (or) areas of training; management level of the organization. It should be noted that the data shown

Table 1. Working time standardization for higher learning educational institutions (a fragment of monitoring)

Types of jobs	Working time standards for teachers of higher learning educational institutions						
	Orenburg State University (standards approved in 2016)	Russian Economic University named after G. V. Plekhanov (standards approved in 2016)	Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (standards approved in 2016)	Siberian State University of Water Transport (standards approved in 2016)	Kemerovo State University (standards approved in 2015)	St. Petersburg State Institute of Technology (Technical University (norms of 2016)*)	NRU MGSSU (standards approved in 2018)
Contact training activity							
Intermediate assessment in the form (hours per student)							
pass-fail exam	0.25	0.3	0.3	0.1	0.25	0.3	0.25
graduated credit	0.25	0.3–0.4	0.3	0.25	0.35	0.3	0.3
exam	0.3	0.3–0.4	0.3	0.35	0.35–0.5	0.3–0.4	0.35
Guidance, counseling and assessment of term papers/projects (hours per student)							
Term papers (Тра) / term projects (Тпр)	Differentiation of standards by levels of education: bachelor degree (B), specialist program (S), magistracy (M)						
	–	–	–	–	–	–	+
	Papers/projects number limit						
	No data	No data	Not > 2 per semester	No data	Not > 1 per year	Not > 2 per semester	Not > 3 Tpa per semester; Not > 2 Tpr per semester
	1 / 1.5	Single standard: 3	Single standard: up to 4	2/3	Single standard: from 2 to 5	Single standard: from 0.5 disc. HSES ** up to 2 (other)	B: 1.2 C, M: 1.8 / B: 1.8 C, M: 2.7
Guidance, counseling and assessment of graduate qualification works or graduation theses (without compliance assessment, reviewing, etc. : bachelor degree (B), specialist program (S), magistracy (M) (hours per student)							
B / S / M	12/22/22	15/20/24	Single standard: up to 25.5	17/25/30 + Consult. 1 h SOL, + Other consul.	16/26/30	18/27/30	19/26/28
Extra-curricular work: availability of a local regulation act on a HLEI site							
Types of work / standards	No data	No data	+ / +	+ / +	+ / –	+ / +	+ / +

Note: * Excluding point-rating system (PRS);

** Disciplines of the humanities, social and economic sciences.

in table 1 does not fully disclose all the nuances of standardization (requirements, restrictions), but it is nevertheless seen how diverse the approaches are, which prevent, in turn, to create a unified program complex for automatic planning of pedagogical activity.

2. Standardization of non-training activity is presented not in all documents. This may be due to the fact that the information is closed for public access or this standardization does not appear to exist. The structure of these types of work is more of the same type, but the detailed elaboration of individual types and accepted time standards have differences, sometimes significant, according to the established labor efforts.

The second step representing analysis of the individual work plans of MGSU teachers showed that the working time planning without applying a systematic approach to standardization will not allow an organization to realize neither strategic goals, nor operational and tactical planning activities aimed at complying with

the current basic development programs in higher education, licensing and accreditation requirements, and performance indicators within the framework of the implementation of effective contracts.

Further steps of the author in working time standardization for teachers in NRU MGSU were aimed at aggregative structuring of work types with their subsequent detailing taking into account the results of the first two steps of the study, using an empirical method, and based on an analysis of the proposals submitted by managers of NRU MGSU structural units of different levels; establishment and coordination of averaged norms in hours with vice-rectors and heads of structural units; integration of performance indicators of teaching staff according to effective contracts, including in the process of making individual work plans; the introduction of specific limits for certain types of work with a view to effective time management and priorities facing the NRU MGSU (Table 2).

Table 2. An example of the application of restrictions for certain types of work

Rationale for restrictions	Examples	
	Type of work	Restriction
Rational use of working time to avoid repetition of work that must be performed according to official/functional duties	Work in the Methodological Commission (MC) according to AGSA (Aggregated groups of specialties/areas)	With the exception of the chairman of the MC, person responsible for the MPAP (major professional academic program), the technical secretary of the MC
	Member of the Academic Council of the Institute	With the exception of the director of the institute, head of department, chairman of the MC
	Participation in the meetings of the department	With the exception of the head of department
	Vocational guidance	With the exception of the person responsible for management of the set of students
Rational use of working time for teaching staff in accordance with the qualifications, position, functional responsibilities	Person Responsible for Management of the set of students	Availability of the rector's order
	Guidance of scientific direction or scientific school	
	Organization and holding of Olympiads, contests on disciplines	
Quality Assurance	Supervision over the scientific content of a graduate program	No more than 2 programs for 1 supervisor
	Guidance of student research work	Not more than 100 hours at 1 teacher per year
	Creation and debugging of software for use in the educational process	Planning in accordance with the model MPAP upon condition of obtaining a certificate of state registration
The solution of the priority tasks of the university, including within the framework of licensing control, and accreditation expertise. Promotion of the university brand, including through the publication in the publishing house of MGSU	Development, updating and preparation for the publication of educational publications and teaching materials	According to the publishing plan of educational publications and teaching materials at NRU MGSU
	Preparation and publication of scientific monographs	According to the plan of publication NRU MGSU
	Participation in the work of dissertation councils	For dissertation councils operating at the university
Planning of secondary tasks at the discretion of the department staff if time remains for their implementation	Work in editorial boards of journals	By decision of the department
	Other types of work	

Thus, the entire working time of teachers is proposed to be divided into two parts: contact training activity and extracurricular work, including, among other things, activity on reaching by teaching staff the performance indicators in accordance with effective contracts.

The developed classification of contact training activity (fig. 1), which is consistent with paragraphs 28, 31 of the Order of the Ministry of Education and

Science of Russia dd. 05.04.2017 No. 301¹⁶ formed the basis for the standardization of work types.

¹⁶ On approval of the Procedure for the organization and implementation of educational activities in educational programs of higher education: bachelor's programs, specialist programs, master degree programs: Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dd.05.04.2017 No. 301.

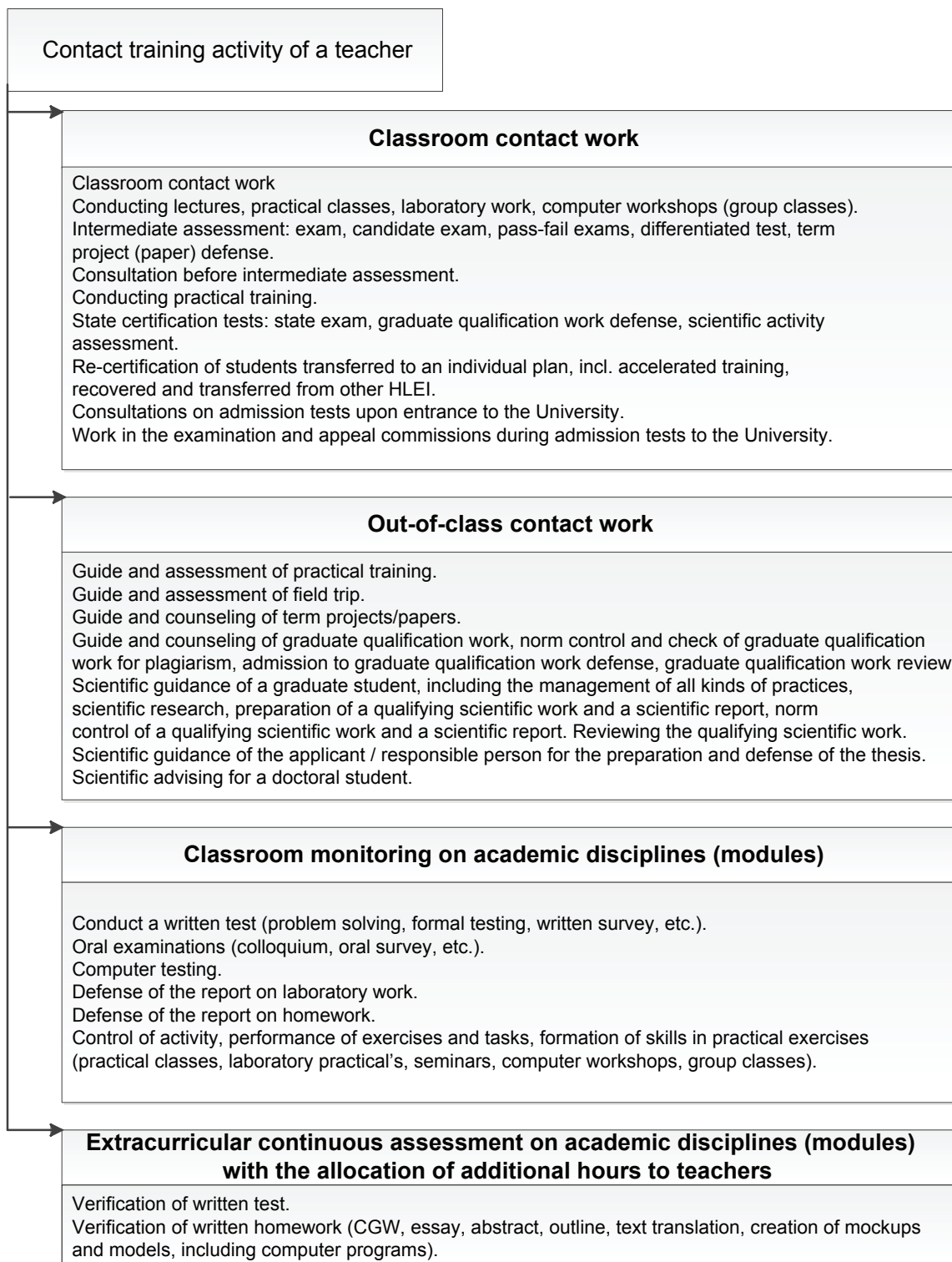


Fig. 1. Classification of contact training activities of a teacher

The following terms were formulated and approved by the relevant local regulatory act.

Extracurricular work is the work of a teacher, which includes educational and methodological, research, organizational, methodological, educational/vocational guidance work, including international activities, advanced training, and types of work in accordance with an effective contract that are not included in the amount of the annual rate of working time and paid extra.

Individual work plan is a document of an established form, fixing the planned and actual distribution of working time for teachers in accordance with the position of the teaching employee for an academic year.

Job assignment is a document approved by an order/instruction of NRU MGSU, issued to subdivisions/officials, and containing certain types of work in accordance with the established time norms, deadlines for the performance of work, and responsible persons (if necessary).

The introduction of the term “job assignment” is due, first of all, to the fulfillment of the priority tasks of

NRU MGSU by teaching employees, as well as the presence of indicators $F_{(C)}$ and $F(\text{dep})$ in the effective contract.

As mentioned above, indicator $F_{(C)}$ includes the availability of necessary methodological and other documents for the quality performance of academic work. The task was to determine the list of necessary works within the framework of extracurricular work, namely academic. The priority for the formation of the list was the requirements of the federal state educational standards, the Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dd. December 19, 2013 No. 1367¹⁷, art.18 of the Federal Law dd. 29.12.2012 No. 273-FZ¹⁸, what is reflected in the provision on

¹⁷ On approval of the Procedure for the organization and implementation of educational activities in educational programs of higher education: bachelor’s programs, specialist programs, master degree programs: Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated December 19, 2013 No. 1367.

¹⁸ On education in the Russian Federation: Federal Law dated December 29, 2012 No. 273-FZ (as amended on July 29, 2017).

Table 3. Types of academical work related to the implementation of the indicator $F_{(C)}$

Item number	Types of jobs	Time standard
1.1	Development, reworking, updating of work programs by the disciplines (modules), practices (including adaptation programs)	Development, reworking: 30 hours per program
		Update: 15 hours per program
1.2	Development, updating and preparation for publication, including publication in ELS: Educational editions: textbook, tutorial, workshop, reading-book, educational reference book Educational editions: study guide Teaching aids: instructional guidelines, lecture notes Teaching aids: handout	Development: 70 hours per printed sheet Update: 35 hours per printed sheet
		Development: 50 hours per printed sheet Update: 25 hours per printed sheet
		Development: 30 hours per printed sheet Update: 15 hours per printed sheet
		Development: 10 hours per printed sheet Update: 5 hours per printed sheet
		Development: 10 hours per printed sheet Update: 5 hours per printed sheet
		Development: 10 hours per printed sheet Update: 5 hours per printed sheet
1.3	Selection of materials and preparation of tasks, development of topics for ongoing monitoring	4 hours per event for all students
1.4	Preparation of supporting materials for intermediate assessment: exam papers, tests, questions, tasks and other forms of knowledge control	4 hours to discipline
1.5	Development, processing and updating of electronic educational resources, including for online courses	Development, reworking: 30 h on 1 crediting unit
		Development, reworking of multimedia content: up to 150 h for discipline
		Update: 15 h on 1 credit unit of the curriculum
1.6	Development, updating of educational programs (preparatory division for foreign citizens)	Development: 30 h for 1 program
		Update: 15 h for 1 program
1.7	Guide the scientific content of the doctoral studies program	30 h per year for 1 program

the working time standardization of the teaching staff (table 3). In total, 17 types of work were presented within the framework of educational and methodical work, of which 7 types were attributed to the effective activity indicator $F_{(C)}$ and 10 to the effective activity indicator $F_{(dep)}$.

Indicator $F_{(dep)}$ includes work on the instructions of a head. In accordance with the Provision on effective contract⁶, a head is understood as “a head of a structural unit of NRU MGSU, where an employee performs labor activities in accordance with the employment contract, and/or the head of the highest level with respect to him/her in the course of solving certain tasks established by

local regulatory acts of NRU MGSU”. The subordination of teaching staff members within their official and (or) functional duties, for example, to the head of the department, director of the institute or vice-rector, dictated the need to introduce the term “job assignment” for a more objective assessment of the employee’s performance with regard to the $F_{(dep)}$ indicator.

In accordance with Art. 22 of the Labor Code of the Russian Federation², when an employer is obliged to “provide employees with work stipulated by a labor contract and ensure equal pay for work of equal value to employees”, when performing standardization of the working hours for the teaching staff, all types of work

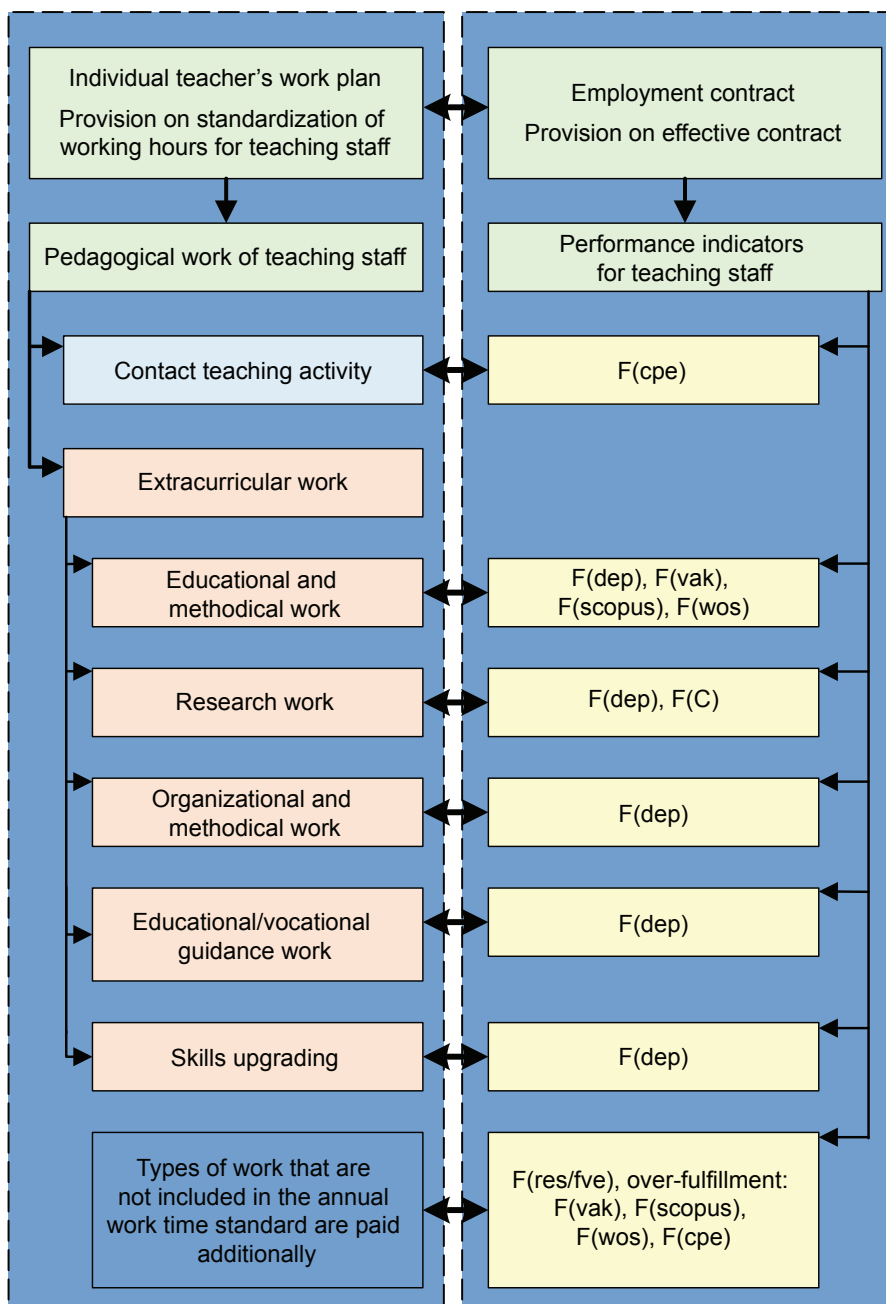


Fig. 2. Integration model of interaction between teaching staff performance indicators and types of pedagogical work in the implementation of an effective contract

should be rated in hours, while applying a differentiated approach to standards of time taking into account real labor efforts and forming the principle of equivalence of different types of work. This will allow not only to substantiate the principle of “equal pay for work of equal value” according to the position occupied, but also to improve the mechanism for implementing an effective contract in terms of meeting the requirements for performance indicators of teaching staff and the distribution of job assignments taking into account scientific and pedagogical qualifications, experience and professional interests of teachers.

As a result of the research, analysis of regulatory documents on the planning of working time by teachers, an integration model of interaction between indicators of the teaching staff performance, an effective contract and types of work was developed (fig. 2).

This model was the basis for standardization of extracurricular work of teaching staff. There were identified 17 types of educational and methodical work; 17 types of research work, of which 3 types refer to the indicator of publication activity within the framework of the effective contract, $F_{(VAK)}$, $F_{(SCOPUS)}$, $F_{(WOS)}$; 10 — to the indicator $F_{(VAK)}$; 28 types of educational and organizational work; 12 types of educational/vocational guidance work.

In conclusion, I would like to note that in the absence of a centralized scientific approach to working time standardization for teachers, the practice of applying the developed standards for three years required adjusting both the types of work and their standardization, taking into account the views of the university staff, the tasks set, and the testing experience.

CONCLUSIONS

The research and analysis conducted in the field of working time standardization for higher education teachers revealed a number of problems associated with the lack of typical standardization in general, that requires a scientific approach, as well as problems in terms of introducing an effective contract mechanism (criteria and evaluation of teachers' performance).

The integration model proposed by the author for the interaction between teaching staff performance indicators and the types of pedagogic work in implementing an effective contract and methodological approaches to standardization based on desk research and empirical method allowed us:

- to plan the working hours by the teaching staff of NRU MGSU, taking into account the development and solution of the university's priority tasks, thereby increasing its competitiveness;
- to increase the responsibility of teachers in the performance of tasks, including within the framework of achieving the performance indicators for the implementation of an effective contract;
- to optimize the time consumption on the implementation of certain types of work, including the necessary resource support of educational programs, for example, the academic ones [15];
- to determine the list of works related to the achievement of performance indicators under an effective contract;
- to implement a communication policy in terms of NRU MGSU brand promotion.

REFERENCES

1. Yamschikova T.N., Zhuravleva T.A., Skoblyakova I.V. The issue of time limits and other training load of the teacher of higher school in the Russian universities. *Management and Business Administration*. 2017; 4:170-184. (rus.).
2. Kudaev M.M. Standardization of the faculty work with regard to its nature and content. *Bulletin of the Russian University of Economics G.V. Plekhanov. Entry. Way to science*. 2017; 4(20):140-145. (rus.).
3. Ponomareva O.A. Approved unified recommendations on the establishment of remuneration systems. *Advisor in the field of education*. 2017; 1:52-54 (rus.).
4. Polyanskaya N.M., Berezhnova O.N. Organization and rationing of work of the teacher of the higher school. *Educational environment today: development strategy*. 2015; 1(2):444-446. (rus.).
5. Vasiliadi C.M. Features of legal regulation of working hours of certain categories of workers in the Russian Federation (on an example of scientific and pedagogical workers of higher educational institutions). *News of Southwest state University. Series: history and law*. 2017; 7:2(23):36-43. (rus.).
6. Dvornina D.A. Improvement of labor rationing as one of the effective directions of personnel policy (on the example of a private University). *Higher education today*. 2016; 6:20-23. (rus.).
7. Silvedoyne N.G. Efficient contract is a resource of an educational institution management. *Academic bulletin. The bulletin of the St.-Petersburg academy of postgraduate pedagogical education*. 2017; 2(36):21-28. (rus.).
8. Guzenko Z.I. State policy on the valuation and remuneration of teachers of higher educational institutions. *Historical and pedagogical readings*. 2016; 20-1:17-33. (rus.).
9. Luguayeva D.G., Gadzhiev N.G. The effective contract as the basis of step-by-step enhancement of compensation in the budget sphere. *Bulletin of the Voronezh State University. Ser. : economy and management*. 2016; 2:83-89. (rus.).

10. Isaeva T.E. The university professor's teaching load and other factors influencing the efficiency of his professional activity. *Society: sociology, psychology, pedagogy*. 2016; 3:76-79. (rus.).

11. Dvornikov Yu., Kuznetsova O.A. Problems and directions of perfection of system of payment of workers of educational sphere. *Bulletin of the Samara State Transport University*. 2017; 2(36):28-33. (rus.).

12. Pilipchuk N. Basics remuneration of staff of educational services. *Transport business in Russia*. 2016; 3:53-54. (rus.).

13. Ozdarbiev R.G. Wages in the education sector as a relevant socio-economic problem. *Economic Sciences*. 2016; 136:51-54.

14. Mikhalkina E., Skachkova L., Gaponenko N. Rationing of labor in universities: analysis of labor standards of the teaching staff. *Kadrovik. Employment law for human resource employee*. 2012; 7:38-49. (rus.).

15. Korolev E.V., Bespalov A.E., Agafonova V.V. Educational methodological support of educational programs. *Construction: Science and Education*. 2018; 8:3(29):67-78. DOI: 10.22227/2305-5502/2018/3/5 (rus.).

Received August 19, 2018

Adopted in a modified form on October 25, 2018

Approved for publication December 24, 2018

ABOUT THE AUTHOR: **Nelly A. Volkova** — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Department of Management and Innovation, **Moscow State University of Civil Engineering (National Research University) (MGSU)**, 26 Yaroslavskoe shosse, Moscow, 129337, Russian Federation, Volkova@mgsu.ru.