

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ВолгГМУ

Доклад председателя Антикоррупционной комиссии ВолгГМУ

Н.Седовой на заседании Ученого совета вуза 12.02.2014.

Антикоррупционная комиссия вуза провела исследование информированности ППС вуза о своих правах и обязанностях и о гарантиях их соблюдения. Необходимость такого исследования определялась тем, что антикоррупционная деятельность не должна сводиться к устранению симптомов такой болезни общества как коррупция, а должна быть направлена на устранение причин заболевания. Причины же, чаще всего, связаны с некорректными представлениями работников о своих правах и обязанностях. Отсюда – нарушения, которые они сами таковыми не считают.

Прежде всего, следует сказать, что права и обязанности работников высшей школы описаны в нескольких нормативных актах, из которых использовать можно реально только один – Трудовой Кодекс РФ.

Конечно, новый Закон «Об образовании» должен был содержать соответствующие статьи, и он их содержит. Права в нем – примерно, те же, что и для других категорий работников, а чтобы подчеркнуть, что речь идет об образовании, они в законе разделены на академические и трудовые и социальные. Естественно, есть и статья об обязанностях. К сожалению, и права, и обязанности носят общий характер, повторяют положения Трудового Кодекса или ссылаются на него, не конкретизируются в отношении работников высшей школы. Поэтому не удивительно, что наши преподаватели не смогли при опросе привести конкретные примеры своих прав и обязанностей, как было предложено в последнем вопросе анкеты. Нами были опрошены 100 человек преподавателей (случайная выборка) и руководители подразделений – члены ученого совета (32 человека). Половина опрошенных членов совета на последний вопрос не ответили. Три человека дали формулировки в соответствии со статьями Закона. Среди

преподавателей опрошенных активность была выше – 68 человек назвали право и/или обязанность, но только пять человек – в соответствии с нормативными документами.

Отсюда **Вывод №1:** необходимо организовать методические семинары для ППС по правовым вопросам. Кстати, для клиницистов можно было бы расширить эту форму работы, включив рассмотрение вопросов медицинского права. И целесообразно было бы учитывать уровень правовой грамотности при аттестации научно-педагогических кадров.

Что касается общего состояния соблюдения прав работников в нашем вузе, то, судя по результатам опроса, оно вполне удовлетворительное. Хотя мы отметили, что больше удовлетворены те, у кого меньше аудиторная нагрузка, что вполне понятно.

Радует то, что руководители подразделений достаточно критично относятся к оценке выполнения ими своих обязанностей. Преподаватели менее критичны, но, возможно, когда они будут иметь более четкое представление о своих обязанностях, их позиция изменится.

В абсолютном большинстве респонденты уверены, что хорошо знают свои должностные инструкции. Хотя у преподавателей наблюдается патерналистский подход – раз эти инструкции подписывает зав. кафедрой, то детального знакомства с ними не требуется. В нормативных документах есть разграничение должностных инструкций и должностных обязанностей, что вполне логично. В Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» установлены квалификационные характеристики должностей работников образования. Они содержат должностные обязанности, требования к уровню знаний и квалификации работников. Характеристики применяются для разработки должностных инструкций и могут использоваться всеми образовательными организациями.

Конкретный перечень должностных обязанностей определяется с учетом особенностей организации труда и управления. То есть, обязанности установлены подзаконным актом, а инструкции разрабатываются в конкретных учреждениях. К сожалению, наши преподаватели и даже руководители подразделений этого не знают. Для преподавателей подпись зав. кафедрой на должностной инструкции подразумевает формулировку им должностных обязанностей. Для руководителей подразделений чаще всего в этой роли выступает ректор. Мы специально оставили графу для того, чтобы знающие люди внесли туда не упомянутое в перечне ответов Министерство. Но этого не произошло. Отсюда **Вывод №2:** Управление кадрами должно организовать ежегодный установочный семинар для руководителей подразделений по формулированию должностных инструкций в соответствии с «Квалификационными характеристиками должностей работников образования».

По мнению респондентов, гарантировать соблюдение их прав должна администрация вуза. В Законе «Об образовании в РФ» таким гарантом объявлено государство. Но государство – это абстрактный субъект. По отношению к нам, как работникам медицинского университета, оно выражает себя через своего полномочного представителя – отраслевое Министерство. Но руководители подразделений на Министерство не надеются. Преподаватели более доверчивы, хотя тоже не очень. Отмечу, что такая абсолютизация роли администрации сформировалась потому, что эта администрация, действительно, права работников защищает уже долгие годы. Респонденты всегда подсознательно выбирают не того, кто должен защищать, а того, кто уже реально защищает. Это доказано на многочисленных исследованиях в юридической социологии.

Для того, чтобы определить достоверность высказанных суждений, мы спросили респондентов об опыте в плане санкций и поощрений. Это были контрольные вопросы, поэтому я на них не останавливаюсь. Скажу только, что по этому критерию достоверность ответов руководителей подразделений

ниже, чем ответов преподавателей. А в целом наказаниями в нашем вузе не злоупотребляют, а вот поощрения бывают регулярно.

Задавая вопрос о причинах нарушения выполнения своих обязанностей работниками вуза, мы хотели выяснить, что конкретно мешает им в работе. Несмотря на определенные отличия в подходах преподавателей и руководителей подразделений, можно четко указать основную причину – чрезмерная бюрократизация образовательного процесса. Это беда не вузовская, это трагедия всего нашего общества. Впрочем, экстенсивный рост бюрократии – закономерность государственного развития вообще, поэтому с бюрократизацией борются все страны. Но что-то можем сделать и мы у себя. Такие мероприятия как переход на электронный документооборот, введение должности методиста хотя бы для блоков родственных кафедр, сокращение количества неэффективных заседаний. Думаю, здесь можно сделать. **Вывод №3:** Бюрократизация образовательного процесса провоцирует риски несоблюдения прав преподавателей и/или нарушения ими своих обязанностей. Необходимо сократить бюрократическую нагрузку на работников, занятых в образовательном процессе.

Через неделю мы будем принимать Трудовой Договор. Надеюсь, что результаты этого исследования помогут оптимизировать его положения, а всем нам – внимательно отнестись к данному документу.

Благодарю за внимание!

Решение Ученого совета

12.02.2014

Заслушав и обсудив доклад председателя Антикоррупционной комиссии проф. Седовой Н.Н. «Основные направления деятельности антикоррупционной комиссии ВолгГМУ», Ученый совет постановляет:

1. Признать целесообразным развитие профилактического направления в работе антикоррупционной комиссии.
2. Просить ректора университета академика В.И.Петрова расширить состав комиссии до 7 человек.
3. Деканам факультетов провести занятия по основам борьбы с коррупцией со студенческим активом, регулярно – 1 раз в год - проводить мониторинг отношения студентов к коррупции, активизировать помощь в работе антикоррупционной комиссии.
4. Председателю антикоррупционной комиссии регулярно – 1 раз в год - представлять отчет о работе ректорату, своевременно докладывать ректору о возможных проявлениях коррупции и предлагаемых мерах профилактики этих явлений.
5. Контроль за выполнением возложить на проректора – проф. Мандрикова В.Б.