



ВЕСТЬ УНИВЕРСИТЕТ

9 апреля на выборах ректора НГПУ с большинством голосов победил доктор биологических наук, профессор Алексей Дмитриевич Герасёв. В докладе исполнился год с момента вступления Алексея Дмитриевича в должность ректора. Наша газета обратилась к нему, чтобы узнать, как протекает его работа, какие планы и перспективы он перед собой ставит, что ожидает студентов и преподавателей в будущем.

Ощущения от первого года ректорства

Этот год был самый короткий! Всегда есть ощущение времени: когда был студентом, время тянулось долго, когда стал преподавателем, оно стало набирать ход, деканом — еще быстрее. По ощущениям, время в этом году пролетело очень быстро! Безус-

ловно, это от ритма работы, возложенных обязанностей и от претворения в жизнь реформ высшего профессионального образования, модернизации университета и множества текущих дел.

О двухуровневой системе образования

Наш университет в самом начале перехода на двухуровневую систему образования: летом прошлого года был сделан первый набор бакалавров по 8 направлениям. Мы приобрели начальный опыт реализации основных образовательных программ бакалавриата. Летом 2009 года перечень направлений бакалавриата будет расширен. Но основная работа предстоит в ближайшие два года. В течение этого календарного года будет принят образовательный стандарт третьего поколения и подготовка бакалавров и магистров пойдет полным ходом. Уже сегодня нужно серьезно думать о лицензировании магистратуры. Это очень серьезная, можно сказать, революционная модернизация учебного процесса и очень важно на всех уровнях приложить максимум усилий, для того чтобы не снизить качество подготовки.

О переходе на новую систему оплаты труда

С 1 декабря 2008 года согласно постановлению правительства РФ был осуществлен переход на новую систему оплаты труда, фактически эту работу мы начали с сентября 2008 года. Это очень сложная, кропотливая работа потребовала значительного количества времени и изменения внутренних нормативных документов. Мы ушли от единой тарифной сетки, теперь каждый сотрудник вуза отнесен к определенной квалификационной группе и определенному квалификационному уровню, каждому установлен должностной оклад. При этом произошло увеличение заработной платы в среднем на 9,5%. Это только первая часть работы. Вторая заключается в том, что в течение 2009 года мы должны запустить систему стимулирующих

выплат. Уже разработано Положение «О стимулирующих выплатах в НГПУ». На сегодняшний день стоит задача сформировать фонд материального стимулирования. На сегодня такой фонд сформирован примерно на 30%. И первые пока очень скромные стимулирующие надбавки будут выплачены вместе с июньской зарплатой. Нужно научить руководителей подразделений не уравнилельно поощрять, а выделять лучших, инициативных, продук-

тивно работающих и более щедро их стимулировать. Этот процесс сложен как технологически, так и психологически: сотрудники привыкли, что если они работают на одинаковых должностях и выполняют одинаковые функции, то и зарплата у них одинаковая. С 1 января 2010 года, когда система будет внедрена полностью, зачастую будет так, что люди одной и той же должности будут получать разную зарплату, все будет зависеть от инициативы сотрудника, количества и качества выполненной работы. Это, конечно, вызывает волнение в коллективе, а зачастую обиды и непонимание. Со своей стороны, спешу заверить, что произвола мы не допустим: критерии стимулирующих выплат будут строго соблюдаться!

Об оптимизации штатного расписания

Много лет штатное расписание оставалось достаточно стабильным, но из-за перехода на новую систему оплаты труда мы вынуждены его изменить. Отдельного финансирования

для создания стимулирующего фонда не выделяется, но в соответствии с постановлением правительства к 1 января 2010 года не менее 30% бюджетных средств на оплату труда должно направляться на материальное стимулирование. В этих условиях Ученый совет университета принял решение оптимизировать штатное расписание, создана соответствующая комиссия, которая рассматривает обоснованность численности персонала во всех подразделениях университета. Хочется отметить, что администрация университета начала этот процесс с себя, уменьшив количество проректоров. Сейчас, анализируя работу отделов и управлений, наблюдаем их излишнюю раздробленность и дублирование функций, что приводит к не-



ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

правданно высоким затратам университета. Так, с 1 января 2009 из штатного расписания выведена 41 ставка административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Таким образом, мы закрыли читальный зал гуманитарных наук, объединили отдел обслуживания оргтехники с информационно-техническим отделом, сократили полтора десятка ставок уборщиков, 10 ставок в столовой, несколько ставок в спортклубе, студенческом клубе, многопрофильном музее, несколько заместителей руководителей. В настоящее время в стадии сокращения находится еще около 50 ставок. Самое масштабное сокращение будет летом в студенческом городке — это ликвидация дополнительных вахт на этажах общежитий, что позволяет высвободить 64 ставки сторожа. Дополни-

тельные вахты не предусмотрены нормативами. Они были введены в сложные 90-е годы для поддержания порядка в общежитиях. Сейчас безопасность проживающих будет обеспечиваться за счет внедрения современных технических средств: видеонаблюдение, тревожные кнопки и т. д. Другая проблема — низкая квалификация ряда сотрудников и руководителей: невладение современными технологиями, отсутствие готовности работать с современной техникой и оборудованием, нежелание учиться, невнимание к проблемам студентов и преподавателей, отстраненность от решений насущных проблем вуза. Здесь должно быть четкое понимание, что невыполнение своих должностных обязанностей на современном уровне нарушает работу университета, и мы с этим мириться не будем. Если сотруднику необходима помощь, то ее нужно оказать, если, тем не менее, мы видим, что работник

(Продолжение на странице 4)