

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК ОСНОВА ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Д. Г. Лугуева, Н. Г. Гаджиев

Дагестанский государственный университет

Поступила в редакцию 12 апреля 2016 г.

Аннотация: повышение эффективности и качества образования – одно из базовых направлений реализации государственной политики, общая рамка тех системных преобразований, которые обеспечат решение вопросов социально-экономического развития страны. Одним из ключевых направлений государственной политики на сегодняшний день является развитие педагогического кадрового потенциала. Одним из направлений такого развития является применение «эффективного контракта», который включает в себя различные изменения, направленные на улучшение качества образования, стимулирования, а также отбора квалифицированного персонала в сфере образования.

Ключевые слова: «эффективный контракт», дорожная карта, оплата труда.

Abstract: efficiency and quality of education increase – one of the basic directions of realization of a state policy, the general frame of those system transformations which will provide the solution of questions of social and economic development of the country. One of the key directions of the state social policy today is development of pedagogical personnel potential. One of the directions of such development is application of “the effective contract” which includes various changes directed on improvement of quality of education, stimulations, and also qualified personnel selection in education.

Key words: «the effective contract», road map, compensation.

В своей программной статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» В. В. Путин обратил внимание на необходимость выхода на эффективный контракт с педагогическими работниками. Эффективный контракт – это не простое повышение оплаты труда педагогов, а реально работающая «увязка» заработной платы с качеством и результатами педагогической работы.

В Послании Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2012 г. в раскрытии принципов эффективного контракта Президент России отметил: «...ошибочно представлять программу кадрового развития как простое повышение зарплат по принципу всем сестрам по серьгам, т.е. всем поровну, без учета квалификаций и реального вклада каждого работника. В каждой организации (медицинской, образовательной, научной) должна быть сформирована собственная программа развития и кадрового обновления» [1].

Поэтому исключительно важно понимание целей введения эффективного контракта каждым руководителем и работником системы образования. Как известно, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р

утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы [2]. Программа направлена на создание новой системы трудовых отношений на основе эффективного контракта. На федеральном уровне подготовлены методические рекомендации по разработке показателей деятельности образовательных организаций, проводится широкое общественное и профессиональное обсуждение введения эффективного контракта.

Изменения нацелены:

- в сфере дошкольного образования – на реализацию мероприятий, направленных на ликвидацию очередности на зачисление детей в дошкольные образовательные учреждения и обеспечение высокого качества услуг дошкольного образования;
- в сфере общего образования – на обеспечение достижения российскими школьниками новых образовательных результатов и равного доступа к качественному образованию;
- в сфере дополнительного образования детей – на расширение потенциала системы дополнительного образования детей и создание условий для развития молодых талантов и детей с высокой мотивацией к обучению;

– в сфере профессиональной подготовки и среднего профессионального образования – на укрепление и повышение инвестиционной привлекательности и качества подготовки выпускников соответствующих образовательных программ;

– в сфере высшего профессионального образования – на оптимизацию и повышение эффективности сети государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, обновление структуры образовательных программ, повышение качества высшего профессионального образования и развитие кадрового потенциала высшего профессионального образования;

– в сфере науки и технологий – на создание опережающего научно-технического задела в Российской Федерации по приоритетным направлениям развития науки и технологий через развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, реализацию проектов по созданию крупных научных установок «мега-сайенс» на территории Российской Федерации и развитие кадрового потенциала науки и мобильности научных кадров.

Разработка и апробация моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования, показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения проведена Минобрнауки России с участием представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования (г. Санкт-Петербург, Республика Бурятия, Ростовская, Тамбовская, Томская, Челябинская области), Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Союза директоров образовательных учреждений СПО, Учебно-методических объединений в области профессионального образования, профессиональных образовательных организаций.

Для эффективной реализации государственной политики в сферах образования и науки распоряжение рекомендует органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации разработать и утвердить региональные дорожные карты. Дорожная карта предусматривает четкую последовательность действий, сроки, ответственных исполнителей, что должно обеспечить осуществление необходимых изменений в образовании и науке, связанных с этапами перехода к эффективному контракту.

В соответствии с Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на:

– наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

– системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

– системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

– системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;

– подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда;

– трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров.

Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта является совершенствование системы стимулирования труда преподавателей и мастеров производственного обучения. Стимулирование труда должно обеспечить связь между повышением оплаты труда и конкретными результатами труда по оказанию государственных (муниципальных) услуг (выполнению работ) на основе:

– введения взаимоувязанной системы показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения от федерального уровня до конкретных профессиональных образовательных организаций и работника;

– установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, локальных нормативных актах и трудовых договорах с преподавателями и мастерами производственного обучения;

– отмены стимулирующих выплат, установленных без учета показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения;

– развития кадрового потенциала работников профессиональных образовательных организаций;

– создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы преподавателей и мастеров производственного обучения осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться

на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

б) предсказуемость – педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

е) измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Примерные показатели эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций приведены в таблице.

Т а б л и ц а

Показатели оценки эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций

Виды деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности
1	2
Образовательная деятельность	Доля студентов профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели (включая организацию учебной и производственной практики, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке образовательных программ и оценке результатов их освоения, проведении учебных занятий), в общей численности студентов профессиональных образовательных организаций, %
	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности студентов, %
	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим «самозанятости» выпускника, %
	Объем трафика Интернет, обеспечивающего учебный процесс в профессиональной образовательной организации, Гб
Социальная работа	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии, %

1	2
Кадровый потенциал	Доля штатных педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, в общей численности штатных педагогических работников, %
	Доля штатных педагогических работников младше 35 лет, в общей численности штатных педагогических работников, %
	Доля представителей работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе (в организации и проведении теоретического обучения, учебных и производственных практик), в общей численности педагогических работников, %
	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на предприятиях работодателей, к общему числу преподавателей и мастеров производственного обучения, %
Финансово-экономическая деятельность (группа показателей для директоров профессиональных образовательных организаций)	Отношение средней заработной платы педагогических работников в профессиональной организации к средней заработной плате по экономике в регионе, %
	Доходы профессиональной образовательной организации из всех источников в расчете на одного педагогического работника, руб.
	Доходы профессиональной образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного педагогического работника, руб.
Эффективность деятельности профессиональной образовательной организации на рынке труда	Доля выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам профессионального образования, трудоустроившихся не позднее завершения первого года выпуска, в общей численности выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам (без учета призванных в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), %
	Доля выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих (служащих) очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных, в общей численности выпускников СПО очной формы обучения (без учета призванных в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), %

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Сам по себе эффективный контракт является трудовым договором с сотрудником, который содержит в себе должностные обязанности, особые условия оплаты труда, меры социальной поддержки и критерии оценки эффективности деятельности сотрудника для выплаты дополнительных бонусов. Для ученых будут учитываться показатели выполняемых работ и научных публикаций, цитируемость статей, занятость в учебном секторе и т.д. Изначально с этой идеей выступило Министерство труда и социальной защиты, которое предложило создать систему оценки эффективности деятельности работников госучреждений и поставить оплату труда бюджетников в зависимость от слож-

ности выполняемой работы, а также количества и качества затраченного труда. Таким образом, зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания и нахождения на рабочем месте, но и от эффективности его работы.

Подобная система оплаты труда уже присутствует во многих развитых странах мира, чем и планирует воспользоваться министерство. За основу будут взяты схемы, применяемые в Китае, США, Великобритании, Франции и Германии. Правда, в России стимулирующая составляющая оплаты труда будет составлять не 5 и не 10 %, как, например, в Великобритании или США, а более 20 %.

Сейчас по договоренности с Минобрнауки проверкой и аудитом научных сотрудников и организаций занимается одна из крупнейших в мире консалтингово-аудиторских компаний – PricewaterhouseCoopers (PwC). По итогам аудита сформируют систему мониторинга деятельности научных

сотрудников. Она будет учитывать результаты публикаций, достижения в профильных областях науки, данные о получении грантов и другой финансовой поддержки, участие в разработках и многое другое. В конечном итоге будет составлена база, где каждому ученому присвоят индивидуальный цифровой номер, позволяющий оперативно отслеживать информацию о его деятельности. В России есть целый ряд искусственно закрытых отраслей науки, которые в очень малой степени привыкли к внешней оценке, а наука у нас одна на всех. В данном вопросе важным является не перераспределение выделяемых денежных средств на научную деятельность, а их увеличение в двукратном размере, как отметил ректор НИУ ВШЭ Ярослав Кузьминов, чей институт является составителем «дорожной карты» по переходу на эффективный контракт.

Руководитель «Вышки» также добавил, что эффективный контракт ляжет в основу поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере. Специалист отмечает, что эффективный контракт в правильном понимании – это тот уровень оплаты труда, который позволит специалисту не искать подработки и тем более не уходить на работу в иную сферу.

Представители Российской академии наук (РАН) не совсем согласны с действиями Минобрнауки. В России изобретателями понятия «эффективный контракт» являются Ярослав Кузьминов из НИУ ВШЭ и его команда, – комментирует Андрей Баркин, руководитель Центра образовательных разработок «Сколково». – В других бюджетных сферах – образовании, медицине и т.д. – уже есть правильная система стимулов, которая позволяет человеку трудиться и отдавать свою энергию одному рабочему месту, а не нескольким. В науке пока каких-то конкретных действий не осуществлялось. По словам А. Баркина, сегодня сложно прогнозировать результаты перехода на эффективный контракт, но если проводить оценку научной деятельности и разработок, цитируемости и других важных показателей, то данная схема сможет сработать. Это наверняка повлечет за собой сокращение научных кадров, что, в свою очередь, может привести к омоложению отечественной науки.

Академия наук в принципе не выступает против введения контракта. Тут речь идет о том, что система должна быть разумной, – считает профессор РАН Андрей Кулагин. – Нужно четко понимать, что такое контракт и чем он отличается от трудового

договора. Вопрос в том, какие виды контрактов могут появиться. Если мы говорим об ученом, который занимается конкретным проектом и ему поставлена задача в такой-то срок добиться результата, это одно. А когда речь идет о специалисте фундаментального профиля, то перед ним определенных задач может и не стоять, он может заниматься определенной проблемой много лет.

По словам профессора А. Кулагина, контракты должны быть разные и для разных сфер науки. Возможен даже вариант коллективного контракта, когда группа научных сотрудников работает над одним конкретным проектом.

– Должны быть предусмотрены и такие вещи, которые сейчас трудовой договор не рассматривает, – говорит Андрей Кулагин. – Например, кто является интеллектуальным собственником той или иной разработки – организация или научный сотрудник. Специалист также заметил, что при советской власти уже проводился эксперимент по внедрению контрактной формы найма научных работников, но после развала Союза все кануло в Лету. А сейчас делается попытка воссоздать данную систему, но осуществляется идея «не теми людьми».

Переход научных сотрудников на новый вид оплаты труда был обусловлен поручением Владимира Путина, который обязал принять программу эффективного контракта. По мнению президента, данная форма договора должна быть положена в основу программы поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере.

Ресурсы, которые сегодня имеет каждая образовательная организация, дают возможность управлять развитием образования и должны основываться на идее и принципах эффективного контракта. Подчеркнем, что в каждом конкретном случае необходимо учитывать условия, в которых работает образовательная организация, ее коллектив. Так, для школы, которая учит «трудных подростков», важно, чтобы ученики нашли себя в жизни, правильно выбрали профессию. Общественный совет такой школы может предложить поощрять в рамках эффективного контракта тех учителей, которые эффективно занимаются профориентационной деятельностью. А школы, работающие с одаренными детьми, могут использовать надбавки за подготовленных победителей олимпиад.

Ключевая особенность эффективного контракта – это конкретизация условий, в которые входят трудовая функция работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности,

размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. В свою очередь, подробное описание в трудовом договоре должностных обязанностей работника и критериев, обуславливающих получение выплаты в том или ином размере, определяет другую особенность эффективного контракта – ясный механизм формирования заработка.

В новой реформе Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации прежде всего делает упор на внедрение механизма стимулирования бюджетников к повышению качества оказания услуг в виде «эффективного контракта». В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работы». Они также основаны на системе оценки эффективности деятельности работников; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и, наконец, на системе нормирования труда. С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот. Ресурсы для повышения зарплат, согласно проекту программы, должны быть найдены в самой системе (в частности, за счет реорганизации неэффективных учреждений).

Таким образом, внедрение эффективного контракта как комплекса мер по совершенствованию системы оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, создание механизма стимулирования к повышению качества оказываемых услуг и эффективности работы образовательных организаций являлось основной задачей 2014 г. Переход на эффективный контракт включает в себя:

1) в государственном (муниципальном) задании целевые показатели эффективности работы организации в зависимости от особенностей ее контингента и образовательной программы;

2) установление оптимальной пропорции в фонде заработной платы между базовой и стимулирующей частью, обеспечивающей дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

3) утверждение системы нормирования труда в образовательной организации;

4) установление критериев, показателей эффективности деятельности работников образовательных организаций локальными нормативными актами образовательных организаций: положения об оплате труда работников, дополнительные соглашения к трудовым договорам;

5) разработку уточненных и конкретизированных должностных обязанностей работников.

Разработка критериев эффективности деятельности педагогических работников предполагает не только активную работу органов исполнительной власти, но и широкое участие профессиональных сообществ, общественных организаций, заинтересованных слоев общества. Эффективный контракт вводит единый набор требований к исполнению профессиональных обязанностей и результатам труда. Фактически речь идет о более четкой, более предметной фиксации должностных обязанностей посредством контракта. То же касается и директорского корпуса. При введении системы оценки эффективности деятельности, переводе на эффективный контракт возможны риски увеличения бумаготворчества и психологической нестабильности в коллективах. Для предотвращения следует помнить, что каждая образовательная организация вправе разработать свой вариант с учетом своей специфики, возможностей и способностей каждого педагога и в соответствии с социальным заказом.

Для организации работы по введению эффективного контракта рекомендуется следующий порядок действий:

1) создать при администрации муниципального образования рабочую группу по организации работы, связанной с введением эффективного контракта. В состав рабочей группы включить представителей органа управления образованием, специалиста по труду, специалиста юридической службы администрации муниципального образования, представителя территориальных отраслевых профсоюзных организаций, опытных работников образовательных организаций;

2) разработать нормативные правовые акты об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников образования;

3) организовать разъяснительную работу по вопросам введения эффективного контракта в муниципальных образовательных организациях,

проведение обучающих семинаров для руководителей муниципальных учреждений по вопросам введения эффективного контракта, встречи с трудовыми коллективами;

4) разработать индивидуальные трудовые договоры (дополнительные соглашения) с руководителями и работниками образовательных организаций всех типов с использованием показателей и критериев эффективности деятельности руководителей.

Дагестанский государственный университет

Лугуева Д. Г., соискатель кафедры «Экономический анализ, статистика»

E-mail: dinarax@inbox.ru

Тел.: 8-963-418-900

Гаджиев Н. Г., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономический анализ, статистика»

E-mail: nazirhan55@mail.ru

Тел.: 8 (722) 68-29-39

ЛИТЕРАТУРА

1. Послание Президента Владимира Путина Федеральному Собранию РФ : Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 12 декабря 2012 года. – Режим доступа: справ.-правовая система «Консультант-Плюс».

2. Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Dagestan State University

Luguyeva D. G., Competitor of Economic Analysis and Statistics Department

E-mail: dinarax@inbox.ru

Tel.: 8-963-418-900

Gadzhiev N. G., Doctor of Economics, Professor, Head of the Economic Analysis and Statistics Department

E-mail: nazirhan55@mail.ru

Tel.: 8 (722) 68-29-39