УДК 349.222:378(571.6)

Безотецкая Ирина Петровна - канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского, предпринимательского и транспортного права Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск). *E-mail: bip-26@mail.ru*
Панфилова Василиса Игоревна – преподаватель кафедры гражданского, предпринимательского и транспортного права Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск). *E-mail: vitaflamma@gmail.com*
Филянина Ирина Михайловна – канд. социол. наук, зав. кафедрой гражданского, предпринимательского и транспортного права Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск). *E-mail: imfilyanina@festu.khv.ru*

И.П. Безотецкая
В.И. Панфилова
И.М. Филянина
I.P. Bezotetskaya
V.I. Panfilova
I.M. Filyanina

Правовое регулирование заключения эффективного контракта с научно-педагогическими работниками

В статье исследуются вопросы внедрения эффективного контракта с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования. Переход на новую модель системы оплаты труда осуществляется в целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Мероприятия, направленные на совершенствование основных элементов системы оплаты труда, сопряжены с переводом работников сферы образования на эффективный контракт. Проведено эмпирическое исследование процедуры внедрения эффективного контракта в образовательных организациях г. Хабаровска, реализующих образовательные программы высшего образования. Проанализированы правовые и методологические проблемы перехода на эффективный контракт. Исследование позволило оценить уровень мотивации научно-педагогических работников к работе в новых условиях оплаты труда и ожидаемые результаты, выявить наиболее эффективные показатели деятельности педагогических работников.

Legal regulation of the relations for concluding the effective contracts with the academic staff

This article examines *the approaches to the implementation of the* effective contract *with the* academic *staff of a u*niversity. *Empirical researches of the* effective contract implementation in *u*niversity *of the Khabarovsk reviewed. Discusses the legal and methodological problems of transition to effective contract. The study identified evaluation of the* academic *staff's motivation level and effective indicators of* academic *staff's work.*

Key words: *employment agreement, effective contract, registration, legal regulation, academic teaching, the Far East.*

Ключевые слова: *трудовой договор, эффективный контракт, показатели эффективности, правовое регулирование, научно-педагогический работник, Дальний Восток.*

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных/муниципальных учреждениях на 2012 – 2018 гг. (далее по тексту – Программа) [1] вводит термин «эффективный контракт» и дает ему следующее определение. Эффективный контракт – это трудовой договор, особенностью которого является конкретизация должностных обязанностей работника, а также условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных/муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.

В сфере образования такой комплекс мероприятий утвержден Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. №722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») [2]. В отношении организаций, учредителем которых является Федеральное агентство железнодорожного транспорта, целевые показатели (индикаторы) установлены Приказом Росжелдора от 25.06.2014 г. №234 по федеральным государственным бюджетным учреждениям высшего образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта. Предлагаемые мероприятия по повышению эффективности и качества услуг, реализуемых подведомственными организациями, соотнесены с этапами перехода к эффективному контракту, начиная с 2014 г.

С целью изучения состояния вопроса проведён социологический опрос в виде анкетирования. В анкетировании приняли участие научно-педагогические работники высших образовательных учреждений г. Хабаровска (в том числе ДВГУПС, ХТЖТ, ДВГМУ). Вопросы анкеты были направлены на выявление показателей эффективности деятельности педагогических работников. В предлагаемых вопросах учитывались: образование, стаж педагогической работы, предметная область, степень информированности об эффективном контракте.

Анкетированием были охвачены преподаватели в количестве 78 чел. с разным базовым профессиональным образованием: юридическим, экономическим, техническим, медицинским и иным, – со стажем педагогической работы в среднем от 15 лет. Полученные результаты обработаны и представлены в соответствующих разделах данной статьи.

I Порядок перехода образовательных организаций на эффективный контракт

Переход образовательных организаций к модели эффективного контракта возможен при выполнении следующих условий:

– наличии государственного задания, утвержденного учредителем;

– установлении целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

– утверждении работодателем системы оплаты труда, системы нормирования труда работников;

– наличии в организациях системы оценки эффективности деятельности работников.

Механизм перехода на эффективный контракт конкретизирован в Приказе Минтруда России от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» [3]. Исходя из положений данных рекомендаций, переход на эффективный контракт осуществляется:

1) путём заключения новых трудовых договоров, в соответствии с ТК РФ, при поступлении на работу;

2) путём оформления соглашения об изменении определенных условий трудового договора (далее по тексту – дополнительные соглашения) сторонами при уже заключённом трудовом договоре.

Внесение изменений в имеющиеся трудовые договоры работников в подавляющем большинстве случаев может быть осуществлено только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ). Без согласия работника руководитель вправе вносить изменения в трудовые договоры только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

В соответствии с п. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях условий трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. В случае несогласия на продолжение работы в новых условиях должна быть предложена иная имеющаяся в организации работа, соответствующая квалификации работника. При согласии работника с предстоящими изменениями с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. В случае отсутствия подходящей по квалификации работы или отказа педагогического работника от предложенной работы трудовой договор прекращается, в соответствии с ч. 1 п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, при внедрении эффективного контракта изменение условий трудового договора фактически является волеизъявлением одной стороны – работодателя. Работник вынужден либо согласиться, либо расторгнуть трудовой договор. Данная проблемная ситуация может явиться поводом для возникновения судебных разбирательств. Поэтому работодателю следует иметь в виду, что критерии отнесения нововведений к изменениям организационных или технологических условий труда не установлены и в каждом случае оцениваются субъективно.

Ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты внедрения эффективного контракта предопределены целями Программы, реализация которой предполагает к 2018 г.:

• повышение престижности и привлекательности профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг;

• внедрение в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанной с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг;

• повышение уровня квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ);

• создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

Кроме уже рассмотренных выше, отметим такие ожидаемые результаты, как развитие и сохранение кадрового потенциала, обеспечение достойной оплаты труда работников образовательных организаций как результат повышения качества и количества оказываемых ими государственных услуг.

II Показатели оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников

Эксперты указывают, что для успешного перехода вузов на «эффективный контракт» необходимо решить некоторые проблемы единого понимания термина «эффективность деятельности преподавателя» [6]. Как измерять результаты педагогической деятельности отдельного преподавателя, когда образовательный процесс есть деятельность всей педагогической системы?

Система показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников должна быть построена с учётом сквозных отраслевых показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных/муниципальных услуг/выполнении работ. Конкретизация показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников для назначения стимулирующих выплат ставится в прямую зависимость от результатов труда и качества оказываемых государственных/муниципальных услуг/выполняемых работ. Таким

образом, показателем перехода на эффективный контракт будет служить использование в тексте трудового договора термина «показатели и критерии оценки эффективности деятельности».

Опыт внедрения эффективного контракта с педагогическими работниками показывает, что образовательные организации высшего образования применяют два основных способа установления показателей:

1) персонифицированные показатели, устанавливаемые в отношении конкретных научно-педагогических работников и учитывающие их выдающиеся результаты в научной и образовательной сферах;

2) коллективные показатели, установленные в отношении всего коллектива профессорско-преподавательского состава (далее по тексту – ППС).

Устанавливаемые показатели, как правило, соотнесены с показателями мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования. Показатели эффективности учитывают результаты деятельности ППС по видам выполняемых работ.

Внедрение в образовательные учреждения так называемых балловых эффективных контрактов показало свою нерезультативность, так как не учитывает таких критериев, как:

- Сферу деятельности каждого конкретного научно-педагогического работника. В основном, организацией разрабатывается единый для всех работников контракт, без конкретизации показателей, применимых для данной области профессиональной деятельности. Таким образом, в показателях эффективности деятельности у работников социально-гуманитарного направления появляются такие критерии, как получение патентов, рационализаторские предложения и другие недостижимые показатели.

- Специфику работы научно-преподавательского состава. Основной трудовой функцией такого работника должно являться преподавание. Однако невозможно оценить и конкретизировать данную сферу деятельности, так как результат – наличие знаний у студента, – зависит, во-первых, не от одного преподавателя, во-вторых, связан с наличием мотивации у обучающегося, в третьих, зависит от «качественного состава» обучающихся (изначально низкий уровень знаний).

Иными словами, эффективный контракт будет базироваться на показателях, лишенных конкретики, что, в конечном итоге, может негативно повлиять на уровень заработной платы работников профессорско-преподавательского состава. Таким образом, на сегодняшнем уровне разработки модели эффективного контракта определены только цели его введения, но его содержательная сторона: критерии оценки труда, зависимость оплаты от достижения критериев и самое главное – методы оценки эффективности, – не разработаны ни

практически, ни теоретически. Так же очевидно, что предложениям по конкретным формам должен предшествовать теоретический анализ эффективного контракта, на основе которого можно оценить, насколько продуктивны практические модели эффективного контракта [8].

III Оплата труда научно-педагогических работников

Оплата труда работника является важным мотивационным фактором, воздействующим на материальную сферу его интересов. Кроме источника удовлетворения материальных потребностей, уровень оплаты труда является показателем престижа профессии, признания ее социального статуса. Не случайно размер оплаты труда научно-педагогического работника обозначен в качестве индикативного показателя Программы. Согласно предлагаемой динамике индикативных значений показателя, к 2018 г. отношение среднемесячной заработной платы ППС государственных образовательных организаций высшего образования (далее – ВО) к среднемесячной заработной плате в субъекте РФ должно достигнуть 200%. Можно предположить, что целью проводимых реформ являются восстановление социального статуса высококвалифицированных работников, занятых в сфере образования, повышение профессионального престижа.

В числе ожидаемых результатов, предусмотренных дорожной картой, повышения профессионального престижа и социального статуса преподавателя вуза нет. В рамках перехода к эффективному контракту мероприятиями дорожной карты ставится задача повысить уровень мотивации научных и научно-педагогических кадров. Речь идет о некоей массе «демотивированных» научно-педагогических работников, для которых необходимо создать соревновательные условия для получения материальных благ. Это окажет благотворное воздействие на качество образования и повышение эффективности образования и науки в целом. Исследования по поводу взаимосвязи эффективности работы научно-преподавательского состава и внедрения эффективного контракта показывают, что только 45,7% работников ДВГУПС, 36% работников ХТЖТ и 42,9% работников ДВГМУ считают, что эффективный контракт способствует повышению эффективности работы педагогических работников.

Заметим, в Программе указано, что достижение показателей осуществляется в отношении соответствующей категории работников в целом. При этом, сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников. Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже установленного целевого значения.

В Единых рекомендациях по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 г. вопросы оплаты труда регулируются с учетом «… возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь

к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников не ниже 60%» [4]. Рекомендованное соотношение между базовой и стимулирующей частями фонда оплаты труда – 70% на 30%. Но по факту такое соотношение в последнее время не соблюдается. Зачастую стимулирующая часть фонда оплаты труда гораздо ниже 30% [7].

По нашему мнению, ни эффективный, ни какой другой контракт, никакая система оплаты труда не позволят повысить среднюю заработную плату без увеличения фонда оплаты труда или/и сокращения численности работников высшего образовательного учреждения. Конкретизация условий оплаты труда в трудовом договоре уже является обязательным условием любого трудового договора на основании п. 2 ст. 57 ТК РФ, в бюджетных организациях, причем, в тексте любого трудового договора должны быть четко указаны размеры вознаграждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Подводя итоги вышесказанному, отметим, что говорить о выделении эффективного контракта в отдельную правовую категорию преждевременно и нецелесообразно. Отсутствуют правовые основания и для рассмотрения его в качестве разновидности трудового договора. В рекомендуемой форме эффективного контракта предлагается подробно прописывать конкретные виды трудовой деятельности, функции, виды и размеры оплаты труда. Рекомендуется отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора. На наш взгляд, нет необходимости в столь подробной детализации выполняемых работ в тексте трудового договора. Это излишне загрузит текст документа, потребует постоянного мониторинга исполнения и возможных изменений условий договора, ляжет дополнительной нагрузкой на кадровые и другие службы.

Возможно, более эффективным будет задействовать уже существующие механизмы. Кроме того, законодатель, например, недвусмысленно устанавливает в ч. 6 ст. 47 ФЗ «Об образовании», что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются не только трудовыми договорами (служебными контрактами), но и должностными инструкциями [5]. Для учета планирования и выполнения всех видов работ законодательством об образовании предусмотрен Индивидуальный план преподавателя, где отражаются результаты его педагогической и иной деятельности. Все индикативные показатели можно ввести в текст Индивидуального плана, предусмотрев градацию по значимости и др.

Возможные угрозы для реализации новой системы оплаты труда и ее уже выявившиеся недостатки:

1) снижение качества оказываемых научно-педагогическими работниками услуг и выполненных научно-исследовательских работ. Большое количество показателей, которые необходимо выполнить в короткие сроки приведут к фиктивности отдельных трудовых функций.

Появляется риск переориентации деятельности преподавателя к «производству показателей» (имитации показателей) вместо достижения нужного результата;

2) неприятие условий новой системы научно-педагогическими работниками образовательного учреждения ввиду недостаточной информированности о целях, ожидаемых результатах введения эффективного контракта, разработанных показателях, непрозрачности механизма оценки показателей;

3) отсутствие достаточной финансовой обеспеченности при переходе на новую систему оплаты труда;

4) отсутствие возможности объективного оценивания деятельности каждого конкретного работника;

5) появление определенных издержек, вызванных необходимостью регулярного оценивания достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника;

6) отказ части работников от подписания дополнительных соглашений и появление необходимости принятия кадровых решений.

Для того, чтобы идея эффективного контракта была жизнеспособной, необходимо выполнение ряда условий:

1) определить учетный период, требуемый для оценки показателей;

2) определить цели и задачи по каждому уровню модели, когда перед учебными подразделениями могут стоять различные оперативные задачи, которые будут определять комплекс показателей, индивидуализированный для каждой кафедры;

3) определить индикативные показатели с целью предотвращения фиктивности показателей в ущерб основной учебной (преподавательской) работы, при этом, в отчетном периоде, например, методическая работа может превалировать над научной, при условии выполнения базового показателя учебной нагрузки;

4) сформировать методологию и критерии оценки показателей.

Произошедшая трансформация целей образования, в целом, и деятельности образовательной организации, в частности, направлена на оказание образовательных услуг и выполнение показателей, установленных учредителем и работодателем. Результатом реформирования образовательной сферы стало смещение акцента с потребности развития общества в сторону удовлетворения потребности заказчика образовательных услуг. Таким образом, заказчик (учредитель и работодатель) определяет, по сути, цели образования. В данной модели рынка образовательных услуг преподавателю отводится роль «эффективного менеджера», выгодно продающего свои «услуги» в условиях жесточайшей конкуренции между образовательными организациями и самими педагогическими работниками. Внедряемая модель эффективного контракта полностью отвечает данной концепции.

Литература и источники:

1. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг. : распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 49. – Ст. 6909.

2. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 19. – Ст. 2469

3. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н : в ред. от 20.02.2014 № 103н // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2013. – № 8.

4. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год [Электронный ресурс] : утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2015. – № 1.

5. Еремина, С. Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве / С. Н. Еремина // Журнал российского права. – 2014. – № 4 (208). – С. 20 – 28.

6. Козлов, А. В. Индекс востребованности как показатель эффективности педагогической деятельности / А. В. Козлов // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 1 (61). – С. 31.

7. Результат как ориентир [Электронный ресурс]. –.– Режим доступа: http://eurekanext.livejournal.com/223192.html; (дата обращения 28.05.2015).

8. Скаржинская, Е. М. Математическое моделирование «Эффективного контракта» в КГУ им. Н. А. Некрасова / Е. М. Скаржинская // Экономика образования. – 2013. – № 4. – С. 58 – 60.