

## УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА ДЛЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ

### CONDITIONS OF IMPLEMENTATION EFFECTIVE CONTRACT FOR EDUCATIONAL RESEARCH STAFF OF UNIVERSITIES

*А. А. Кондратьева, начальник отдела РЭУ им. Г.В. Плеханова*

*И. М. Ширко, директор учебно-консультационного центра РЭУ им. Г.В. Плеханова*

*Увеличение оплаты труда научно-педагогическим работникам по отношению к среднему уровню заработной платы по субъекту РФ напрямую будет зависеть от эффективности их работы и качества предоставляемых ими услуг. Повышение заработной платы научно-педагогическим работникам должно быть увязано с механизмом перехода на «эффективный контракт». К особенностям введения «эффективного контракта» относится наиболее полное отражение в трудовых договорах сложности трудовой функции работников с учетом показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.*

*Increasing salaries educational research staff in relation to the average salary in the subject of the Russian Federation will directly depend on the effectiveness of their work and the quality of their services. Salary increase educational research staff must be linked to the mechanism of the transition to the «effective contract». The special features of the introduction of «effective contract» refers most complete reflection of the complexity of the employment agreements of labor between workers based on indicators and criteria to evaluate working conditions of pay and benefits.*

**Ключевые слова:** *эффективный контракт, система оплата труда, целевые индикаторы, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, план мероприятий «дорожная карта», социальная политика, трудовой договор.*

**Key words:** *effective contract, the wage system, target indicators, indicators and criteria for evaluating the effectiveness of the plan of activities «road map», social policy, employment contract.*

Задачи по совершенствованию государственной социальной политики были сформулированы В.В. Путиным в ходе президентской предвыборной кампании в серии программных статей. Изложенные в публикациях принципы отражены в указах «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», подписанных в день инаугурации Президента России 7 мая 2012 года.

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» сказано:

а) обеспечить:

- увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза;
- повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

б) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев:

- повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) – до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), – до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

Предложенный в статье аналитический обзор законодательно-нормативной базы по введению эффективного контракта в сфере высшего профессионального образования является научным результатом проведения прикладных научных исследований, выполненных в рамках государственного заказа Министерства образования и науки РФ.

- установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам;
- повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

Инструментами повышения заработной платы являются:

- «Дорожная карта» – план мероприятий по повышению эффективности образования и науки;
- Внедрение «эффективного контракта» и мероприятий, связанных со структурными изменениями в учреждениях образования и науки (реорганизация: объединение подразделений, создание базовых кафедр, конкурсные механизмы поддержки).

Во исполнение Пункта «е» вышеупомянутого Указа Президента 26 ноября 2012 г. Распоряжением Правительства России принята Программа совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012–2018 годы. Основными положениями Программы являются:

- разработка «дорожных карт» по повышению эффективности учреждений социальной сферы, включая высшее образование и науку;
- повышение заработной платы;
- введение эффективного контракта, разработка показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

На основании вышеизложенного Министерство труда и социальной защиты РФ предлагает создать систему оценки эффективности деятельности работников госучреждений и поставить оплату труда бюджетников в зависимости от сложности выполняемой работы, а также количества и качества затраченного труда.

Подобная система оплаты труда уже действует во многих развитых странах мира: США, Германии, Великобритании, Франции и Китае. Планируется их схемы взять за основу в нашей стране. Однако, в России стимулирующая составляющая оплаты труда будет равна не 5% и не 10%, как, например, в Великобритании или США, а более 20%<sup>1</sup>.

По уровню бюджетных расходов на науку Россия сегодня входит в пятерку лидеров в мире. По данным R&D Funding Forecast, затраты некоторых стран на НИОКР в 2013 г. в процентах от ВВП выглядят следующим образом: Швеция – 3,62; Япония – 3,48; США

– 2,66; Китай – 1,65; Германия – 2,86; Россия – 1,48; Бразилия – 1,3; Индия – 0,9<sup>2</sup>.

Однако, по результативности фундаментальных исследований, цитируемости научных публикаций, патентам и объему экспорта технологий позиции России гораздо слабее. Государственные инвестиции в науку мало эффективны. В настоящее время ведется работа по определению приоритетных направлений научно-технического развития и инновационной политики, завершается формирование программы долгосрочного научно-технического развития РФ.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг. (далее Программа) предусматривает изменение системы стимулирования путем упразднения постоянных выплат. Последние формально считаются стимулирующими, но реально не мотивируют работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей. Предусматривается также возможность перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера. При этом основой для повышения стимулирующей роли заработной платы будут сквозные отраслевые системы показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ) по принципу «Российская Федерация – субъект Российской Федерации – учреждение – работник».

Целевые индикаторы развития отрасли устанавливаются в соответствующих государственных программах и «дорожных картах», разрабатываемых в соответствии с Бюджетным посланием Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013–2015 годах и утверждаемых Правительством Российской Федерации.

На уровне субъектов Российской Федерации с учетом отраслевых целевых индикаторов устанавливаются соответствующие индикаторы развития образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения в каждом субъекте Российской Федерации и разрабатываются необходимые мероприятия по их достижению.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами с учетом

<sup>1</sup> «Ученых переведут на эффективные контракты в 2014 году» Павел Панов, <http://izvestia.ru>

<sup>2</sup> R&D Funding Forecast, 2013г.

достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Периодичность оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в соответствии с положениями «дорожных карт» по каждой сфере деятельности учреждения.

Мероприятия Программы направлены также на развитие кадрового потенциала учреждений. С этой целью в 2013–2014 годах будут актуализированы квалификационные требования к работникам с учетом современных стандартов качества услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов деятельности.

Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников должны создать основу использования принципов эффективного контракта.

В соответствии с Программой эффективный контракт – это трудовой договор с работником, конкретизирующий его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлены размеры вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения не могут допускать двойного толкования. Они должны быть понятны работодателю и работнику. Для оформления трудовых отношений с работниками с использованием принципов эффективного контракта должна быть использована примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенная в Приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда:

#### «IV. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- a) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- b) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

- c) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

2. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.»

В целях решения задачи по достижению показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, федеральные органы исполнительной власти предусматривают в «дорожных картах» мероприятия по координации работы с органами исполнительной власти.

В соответствии с «Дорожной картой» изменения в сфере науки и технологий, направленные на повышение эффективности и качества выполняемых

работ в этой сфере, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту, направлены на достижение следующих показателей:

- снижение числа занятых в науке при росте числа исследователей ;
- рост доли вузовской науки от 10% до 13%;
- обновление оборудования;
- рост числа публикаций (в базе данных Scopus <sup>1</sup>) в расчете на 100 исследователей от 9 до 10,5 единиц;
- рост числа отечественных патентных заявок на изобретения в расчете на 10 тыс. человек населения от 2,1 до 2,56 единиц;
- рост средней заработной платы научных сотрудников к средней заработной плате в соответствующем регионе от 128% в 2013 году до 200% в 2018 году.

Министерство образования и науки РФ запланировало начать реформу по переводу сотрудников научной деятельности на новую форму оплаты в 2014 году. В основе реформирования лежит формирование эффективного контракта, определяющего условия труда работника образования и науки и обязательного для заключения. Реформа будет проведена в два этапа и завершится в 2018 году. Для научно-педагогических работников форма контракта предусматривает учет количества и качества научных публикаций, объем выполненных НИОКР для российских и зарубежных партнеров, учебную нагрузку, подготовку кадров высшей квалификации, участие в оргкомитетах, международных конференциях, конгрессах и др.

Показатели эффективного контракта базируются на основных государственных нормативно-правовых и внутренних документах – «дорожной карте», программе развития, результативности НИОКР, общеотраслевых показателях, определяемых Министерством образования и науки РФ и др.

Показатели для оценки труда сотрудников, разрабатываемые образовательным или научным учреждением, должны отражать приоритетные для текущего периода времени требования. Таким образом, учреждение материально поддерживает своих наиболее активных работников. Задачи учреждения – мотивировать своих работников для раскрытия индивидуальных способностей, в полной мере задействовать их таланты при помощи стимулирующих факторов.

Для разных категорий научных сотрудников будут введены различные типы эффективного контракта, которые предусматривают соответствующие показатели эффективности. Могут использоваться и коллективные варианты эффективного контракта, если группа специалистов выполняет один конкретный проект.

Возможные показатели эффективного контракта для научного сотрудника: количество публикаций в высокорейтинговых журналах; цитируемость; объем выполненных НИОКР; степень участия в инновационной деятельности.

Возможные показатели для руководителя подразделения (отдела, лаборатории): количество публикаций сотрудников в высокорейтинговых журналах; цитируемость сотрудников; общий объем НИОКР, выполненных сотрудниками подразделения (отдела, лаборатории); степень участия в инновационной деятельности сотрудников.

Набор показателей эффективного контракта может определяться не только для отдельных категорий сотрудников, но и для каждого сотрудника персонально.

Ряд вузов России начал работу по созданию и внедрению механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками. Так, НИУ ВШЭ принял участие в разработке федеральной «Дорожной карты». В июне 2013 г. МГУ им. М.В. Ломоносова разработал «дорожную карту», включая показатели федеральной «дорожной карты», в том числе показатели повышения эффективности в сфере науки. Показатели эффективности МГУ сформированы на основе таких документов, как «Дорожная карта» МГУ, Программа развития МГУ, Результативность выполнения Государственного задания и Общеотраслевых показателей, определяемых Минобрнауки РФ. Наряду с МГУ им. М.В. Ломоносова разработкой и внедрением механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками занимаются НИУ ВШЭ, МГУ им. М.Э. Баумана, МЭСИ и другие университеты. Из региональных вузов известен опыт Волгоградского ГМУ Минздрава РФ, Тюменского ГНГУ. В начале 2013 г. в Томском политехническом университете заключен первый эффективный контракт с научно-педагогическим работником.

Введение эффективного контракта должно обеспечить достижение положительного эффекта для всех заинтересованных сторон:

<sup>1</sup> Библиографическая и реферативная база данных и инструмент для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. <http://ru.wikipedia.org/wiki/Scopus>

- для учреждения – к повышению репутации и рейтинговых показателей;
- для сотрудника – к определению четких ориентиров в работе и увеличению вознаграждения за ее результативность;
- для научного сообщества страны – к повышению статуса и росту признания российской науки в мире, глобальным вызовам и поиску сфер, в которых Россия может иметь конкретные преимущества.

#### Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».
4. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».
5. Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2012 № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
6. «Ученых переведут на эффективные контракты в 2014 году» Павел Панов, <http://izvestia.ru>
7. R&D Funding Forecast, 2013 г.

Кондратьева Алла Александровна – начальник отдела оперативного анализа и прогноза Прогнозно-аналитического управления РЭУ им. Г.В. Плеханова

Kondrateva A. A. – head of department operational analysis and forecast of Forecast-analytical management Plekhanov Russian University of economics

Ширко Инна Михайловна – директор учебно-консультационного центра «Учебная корпорация» РЭУ им. Г.В. Плеханова

Shirko I. M. – director of training-consulting center «Educational corporation» Plekhanov Russian University of economics

e-mail: allakond@yandex.ru; inna.shirko@gmail.com

