



М. А. Боровская, Г. А. Краюшкина, М. А. Масыч, И. К. Шевченко

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

В статье рассматриваются экономико-правовые основы внедрения эффективных контрактов при оформлении трудовых отношений в высших учебных заведениях с научно-педагогическими сотрудниками и ректором. Такая система оплаты труда направлена на стимулирование обеспечения качества и результативности деятельности научно-педагогических сотрудников и образовательной организации в целом.

К л ю ч е в ы е с л о в а: эффективный контракт; научно-педагогические сотрудники; экономико-правовые основы, высшая школа.



M. A. Borovskaya, G. A. Kraushkina, M. A. Masych, I. K. Shevchenko

Economical and legal bases of implementing the system of the effective contract at the higher school

Article covers economical and legal basics of introducing effective contracts at registration of the labor relations with scientific and pedagogical employees and the rector at higher educational institutions. Such system of compensation is aimed at stimulating quality and productivity of performance of scientific and pedagogical employees and the educational organization as a whole.

Key words: effective contract, scientific and pedagogical employees, economical and legal bases, the higher school.

В данном исследовании уделим внимание внедрению системы эффективного контракта, которая непосредственно связана с проблемами кадрового воспроизводства и качественными характеристиками деятельности университетов. В бюджетном послании Президента РФ [2] говорится о необходимости обеспечить переход к «эффективному контракту», который должен четко определять условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы.

Основными элементами, составляющими систему оплаты труда в образовательном учреждении, выступают: оклад (должностной оклад); стимулирующие выплаты; компенсационные выплаты; особый порядок оплаты труда руко-

водителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений во взаимосвязи с целями и задачами развития учреждений и показателями оценки их деятельности; квалификационные характеристики (квалификационные требования). Данные элементы как раз и должны выступать объектом правового регулирования при обеспечении системы оплаты труда в образовательных учреждениях.

В ст. 144 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) [9] закреплена норма, в соответствии с которой устанавливаются системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений: в федеральных государственных учреждениях она определяется коллективными договорами, соглашениями, локальными нор-

мативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; в муниципальных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Таким образом, независимо от уровня подчиненности учреждения система оплаты в нем (включая тарифную систему оплаты труда) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными актами государственных органов и органов местного самоуправления, действующими для соответствующего уровня подчиненности учреждений: федерального, субъектов Федерации, муниципального. Отличительной чертой процесса установления системы оплаты труда в учреждении является участие представителей интересов работников в определении систем заработ-

ной платы через коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты.

Со дня вступления в силу ФЗ-273 [12] в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня его вступления в силу с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

К компетенции образовательной организации в данной сфере деятельности относятся:

- 1) разработка и принятие правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- 2) установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 3) прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников (ст. 28 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» [12]).

В части, не урегулированной нормативными правовыми актами, работник и учреждение свободны в выборе условий оплаты труда с соблюдением установленных гарантий. Трудовой договор также следует считать актом, регулирующим оплату труда конкретного работника.

Важной является закрепленная в ТК РФ возможность получения работниками компенсационных и стимулирующих выплат. Как правило, учреждениям дается право самостоятельно определять виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Исходя из определений, приведенных в ст. 129 ТК РФ [9], можно сделать вывод о том, что стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) включаются в понятие «заработная плата» (оплата труда работника).

В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, дополняющие и конкретизирующие для конкретного учреждения условия работы, отличающиеся от нормальных, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера обязательно конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера рекомендуется определять учреждениям самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливать локальными нормативными актами. При этом они должны соответствовать Перечню видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденному Минздравсоцразвития России [5].

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с указанным перечнем. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных актах, коллективных договорах, трудовых договорах работников.

Стратегическое направление деятельности государства на увеличение оплаты труда всем работникам образовательных учреждений до уровня, сопоставимого с уровнем оплаты труда в сфере экономики, предусмотренное Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года [8], было определено в политическом заявлении руководителя Правительства России.

Касаясь ближайших задач российского государства в области оплаты труда, Правительством РФ определены следующие ориентиры:

- оплату бюджетников надо соотносить с конкретными условиями регионального рынка труда;
- необходимо полнее учитывать в зарплате квалификацию и профессиональные достижения работника. Рост базового уровня оплаты труда должен сочетаться с еще более быстрым увеличением фонда стимулирующих надбавок и доплат;

- в течение 2013–2018 гг. средняя заработная плата профессоров и преподавателей будет доведена до уровня 200 % от средней по экономике. При этом повышенная зарплата должна сразу устанавливаться тем, кто имеет научные результаты и пользуется уважением студентов и выпускников;

- ресурсы для реализации этой задачи обеспечит государство — через регулярное увеличение нормативного финансирования программ высшего образования;

- ориентир повышения заработной платы научных работников к 2018 г. такой же, как для преподавателей высшей школы — 200 % от средней заработной платы по региону.

Такое повышение заработной платы в системе государственного высшего образования должно быть обеспечено не только увеличением бюджетного финансирования, но в том числе путем оптимизации количества вузов, пересмотра нормативов соотношения числа преподавателей и студентов, а также соотношения преподавательского и обслуживающего персонала.

Первым шагом в этом направлении является Указ Президента РФ от 7.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [11] (далее — Указ № 597), которым определены перспективные задачи Правительства РФ по повышению уровня оплаты педагогического и научного труда в сфере высшего профессионального образования. Указ № 597 предусматривает повышение заработка ППС государственных вузов до 200 % от средней заработной платы в регионе к 2018 г.

С целью реализации данного Указа была разработана Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг., представленная в распоряжении Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р [6], и план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 г. № 2620-р [7].

Новые системы оплаты труда планируется вводить в 2012–2018 гг. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг., работа по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к уже заключенным трудовым договорам) в связи со введением эффек-

тивного контракта будет проводиться по мере готовности нормативной правовой базы, необходимых и достаточных условий финансирования для реализации этих мер и т. п. в течение всех трех этапов реализации этой Программы в период 2013–2018 гг.

Достижение целей Программы требует решения следующей основной задачи — совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ). В результате реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг. Правительство России ожидает, что в учреждениях будут внедрены системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника;

- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;

- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

В соответствии с представленным комплексом мер по развитию молодежной социальной политики, повышению результативности научной и образовательной деятельности образовательным учреждениям высшего профессиональ-

ного образования необходимо усовершенствовать систему оплаты труда (повысить базовую часть заработной платы), определить перечень показателей результативности деятельности основного персонала в рамках установления стимулирующей части заработной платы и привести их в соответствие с показателями для оценки вузов в мировых рейтингах. В частности, определить соответствие заработной платы и результативности деятельности научно-педагогических сотрудников, возможно, через систему «эффективного контракта» [1, 3], которая еще не в полной мере разработана и требует осмысления как на институциональном, так и на функциональном уровнях.

Впервые идею введения системы эффективных контрактов в бюджетной сфере озвучил в 2012 г. Владимир Путин в одной из своих предвыборных статей. Он отметил, что применение этой формы договора должно стать основой совершенствования оплаты труда бюджетников: зарплата служащих обязана напрямую зависеть от сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг. предполагает актуализацию квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организацию соответствующей профессиональной переподготовки и повышение квалификации работников учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников, что является основой для использования принципов эффективного контракта. Программой установлена примерная форма трудового договора (примерная форма эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения.

«Эффективный контракт» в разрезе социально-экономических преобразований в России — это не документ, под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на утвержденных учредителем государственным (муниципальным) задании и целевых показателях эффективности работы, а также утвержденных работодателем в установленном порядке системе оплаты труда, системе нормирования труда работников учреждения, си-

стеме оценки эффективности деятельности работников учреждений, способствующие наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

В эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. В связи с чем необходимо определить результаты и эффекты услуг, и здесь основная проблема заключается в инструментах оценки результатов.

В рамках должностного оклада научно-педагогические сотрудники должны выполнять все виды деятельности, определенные должностной инструкцией и конкретизированные в утвержденных индивидуальных планах. Для повышения эффективности деятельности научно-педагогических сотрудников необходимо разработать минимальные индивидуальные нормативы по всем видам нагрузки сотрудников в соответствии с квалификационным уровнем должностей. Показатели по всем видам деятельности должны быть пронормированы и определены в натуральных величинах. Состав и количество показателей определяется с учетом специфики научно-образовательной деятельности и общих показателей эффективности деятельности учреждения и его структурных подразделений.

В рамках системы стимулирования научно-педагогических сотрудников целесообразно разработать систему показателей, которая позволит выявить наиболее активных работников, деятельность которых имеет общие тренды развития со стратегией университета. Состав и количество показателей определяется с учетом специфики научно-образовательной деятельности и общих показателей эффективности деятельности учреждения и его структурных подразделений. Нормативы, устанавливающие данные показатели, регламентируются нормами трудового права, методическими рекомендациями и локальными актами учреждения.

Показатели, критерии оценки, а также формы их контроля являются частью трудового договора или дополнительного соглашения. Минздравсоцразвития России рекомендовал конкретизировать в трудовых договорах работников государственных (муниципальных) учреждений их должностные обязанности, усло-

вия 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.

Для заключения эффективного контракта с научно-педагогическими сотрудниками, имеющими высокие показатели результативности научно-педагогической деятельности, необходим персонифицированный подход как к определению набора индикаторов их функций и обязанностей, так и к определению набора социальных привилегий (льгот).

Эффективный контракт с ректором вуза включает полный перечень прав и обязанностей руководителя в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 [4]. Также в состав прав и обязанностей руководителя необходимо включить показатели, обеспечивающие эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, утвержденные нормативно-правовыми актами органов государственной власти РФ, такими как указы Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597, от 7.05.2012 г. № 599 [10, 11] и др., направленные на повышение средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников, на разработку плана мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающих повышение их конкурентно-способности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, показатели, связанные с эффективностью расходов (показатель структурного прироста доходов, ≥ 1), финансовой устойчивостью (доля доходов от прочих видов деятельности, не более 10 %) и качеством финансового менеджмента руководства высших учебных заведений (доля фонда оплаты труда АУП в общем фонде оплаты труда, не более 10 %; доля стимулирующего фонда оплаты труда научно-педагогических работников, 25–35 %; доля оплаты труда учебно-вспомогательного персонала).

В состав критериев оценки эффективности можно предложить включить:

- показатели, обеспечивающие эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений;
- показатели, направленные на повышение средней заработной платы НПС;

- показатели, направленные на разработку плана мероприятий по развитию университета;
- показатели, связанные с эффективностью расходов;
- показатели, связанные с финансовой устойчивостью и качеством финансового менеджмента;
- показатели, связанные с эффективностью воспитательной работы;
- показатели, связанные с расширением спектра образовательных программ и качества образовательных услуг;
- показатели, связанные с развитием материально-технической базы учреждения;
- показатели, связанные с повышением открытости, демократизации управления.

Переходу на систему оплаты труда, основанную на «эффективном контракте», должны предшествовать разработка и принятие пакета необходимых нормативных правовых документов, включающих:

- положение о внеочередной аттестации работников образовательных учреждений на основе квалификационных характеристик, утвержденных на федеральном уровне;
- новые коллективные договоры в образовательных учреждениях (либо внесение изменений в действующие коллективные договоры) в установленном порядке;
- новое положение об оплате труда в образовательном учреждении;
- приказ по образовательному учреждению о введении новых условий оплаты труда (порядок, сроки) в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- новые трудовые договоры с работниками образовательных учреждений (дополнительные соглашения).

Таким образом, переход на новую систему оплаты труда, основанную на «эффективном контракте», направлен на решение проблем кадрового обеспечения образовательных учреждений, увеличение доходов и повышение статуса работников образования, стимулирование обеспечения качества и результативности деятельности как работников, так и образовательных учреждений в целом.

Для реализации государственной политики по совершенствованию оплаты труда предлагаются правовые механизмы, которым необходимо уделить особое внимание. Это обусловлено разграничением полномочий и ответственности между управленческими уровнями в соответствии с произошедшими изменениями в нормативной

правовой базе, усилением децентрализации в принятии и обеспечении реализации решений в сфере оплаты труда. Основанием возникновения трудовых правоотношений в первую очередь является трудовой договор. Таким образом, формальный переход на «эффективный контракт» предполагает заключение дополнительных соглашений к уже существующим трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги. Фактический переход будет зависеть от степени реализации остальных мероприятий, в первую очередь от качества типовых отраслевых норм труда.

1. Боровская М. А., Масыч М. А., Шевченко И. К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 13–20.

2. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013–2015 годах [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/15786> (дата обращения: 10.11.2013).

3. Гриненко С. В., Масыч М. А., Шевченко И. К. Эффективный контракт в системе воспроизводства научно-педагогических кадров // Университетское управление: практика и анализ. 2013. № 5. С. 30–35.

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2013/04/22/dogovor-site-dok.html> (дата обращения: 10.11.2013).

5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/192714/> (дата обращения: 10.11.2013).

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/04/oplata-site-dok.html> (дата обращения: 10.11.2013).

7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 г. № 2620-р [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2013/01/14/obraz-eff-site-dok.html> (дата обращения: 10.11.2013).

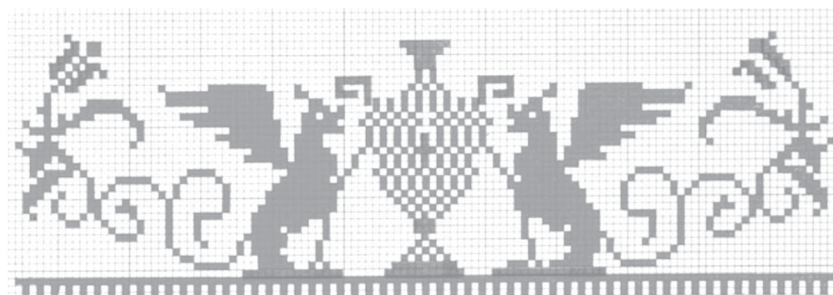
8. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009 г.) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_90601/?frame=1 (дата обращения: 10.11.2013).

9. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/12125268/21/> (дата обращения: 10.11.2013).

10. Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/auka-dok.html> (дата обращения: 10.11.2013).

11. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения: 10.11.2013).

12. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70291362/> (дата обращения: 10.11.2013).



А. О. Грудзинский, Л. Н. Захарова, З. М. Саралиева

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ БАЗОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Рассмотрена проблема управления человеческими ресурсами университета при реализации программы повышения конкурентоспособности. Предложена технология разработки модели психологического облика и базовых функциональных компетенций сотрудников университета на основе анализа специфики задач, отраженных в корпоративной документации, и экспертного выявления особенностей компетентностного обеспечения деятельности разного типа. Представлены модели компетенций ассистента и кандидата в управленческий резерв.

Ключевые слова: конкурентоспособность; человеческие ресурсы; оценка персонала; кадровый резерв; психологический облик; компетенции; корпоративная документация; экспертная оценка.



A. O. Grudzinskiy, L. N. Zakharova, Z. M. Saraliev

Technology of fundamental functional competences model development for the University personnel in the context of improving competitiveness

The article focuses on the HR management issues in the University while implementing the program of competitive growth. Technology of psychological profile model development and fundamental functional competences of the University personnel has been proposed as well as expert assessment of peculiar competences attribution to different types of functions. Competences models for assistant and candidate to management succession pool have been introduced.

Key words: competitive growth, human resources, personnel assessment, succession pool, psychological profile, competences, corporate documentation, expert assessment.

Практически любая развивающаяся современная организация в качестве одного из основных приоритетов своей работы рассматривает управление человеческими ресурсами [13, 17]. Высшее профессиональное образование —

не исключение. Более того, в этой сфере ключевая роль человека, его способностей, масштаба личности не вызывает сомнений. И ведущие вузы во всем мире уделяют кадровой работе все большее внимание [3, 10, 14, 15, 24]. Особое зна-