

© Н. А. Ряписов

DOI: [10.15293/2226-3365.1504.02](https://doi.org/10.15293/2226-3365.1504.02)

УДК 378 + 349.23

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. А. Ряписов (Новосибирск, Россия)

Статья посвящена актуальной проблеме, связанной с особенностями трудовых отношений в системе высшего образования при введении новой формы трудового договора – эффективного контракта. Основная цель публикации – описание проблем реализации эффективного контракта в сфере трудовых отношений и механизмов их решения в конкретном педагогическом вузе. Для достижения этой цели использован анализ соответствующей нормативно-правовой документации, опыта внедрения инструментов эффективного контракта вузов, проектирования формы и содержания трудового договора, показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников и вуза в целом. Рассмотрены особенности идеологии введения эффективного контракта, не решенные в правовом пространстве вопросы оценки эффективности труда преподавателей, структура и содержание трудового договора с работником в части выплат стимулирующего характера преподавателям, особенности этих выплат для заведующих кафедрами, деканов и директоров институтов.

Ключевые слова: *высшее образование, система образования, эффективный контракт, трудовой договор, педагогический работник, выплаты стимулирующего характера, показатели эффективности деятельности.*

В течение последних трех лет работники системы образования обсуждают достоинства и недостатки новой формы трудовых отношений – эффективного контракта [2; 5; 7; 12]. У всех субъектов этого процесса по-прежнему много вопросов, связанных с сущностью эффективного контракта, его содержанием, механизмами внедрения и последовавшими за заключением контрактов результатами, отразившимися на положении преподавателей и руководителей учебных структурных подразделений вузов.

Несколько слов об истории введения этой формы трудовых отношений. Как известно, определяющим документом, описывающим особенности структуры и содержания эффективного контракта, являлась «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [10]. В соответствии с этим документом эффективный контракт – это трудовой договор с работником,

Ряписов Николай Александрович – доктор экономических наук, проректор по учебной работе, Новосибирский государственный педагогический университет.
E-mail: ryapisov@ngs.ru

в котором конкретизированы трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки работников. Подчеркнем, что эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора.

Основная цель введения эффективного контракта – приведение в соответствие повышение оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. Введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности деятельности связано с установлением соответствующих показателей эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах; отменой неэффективных стимулирующих выплат; использованием при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы введение публичных рейтингов их деятельности.

По замыслу идеологов введения эффективного контракта результатами применения этого механизма регулирования трудовых отношений будут: повышение престижности и привлекательности профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ); внедрение системы оплаты труда работников, связанной с качеством оказания услуг (работ); повышение уровня квалификации работников,

участвующих в оказании услуг (работ); повышение качества оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ); создание прозрачного механизма оплаты труда. В целом логика замысла введения эффективного контракта довольно проста и понятна: от повышения эффективности деятельности каждого работника – к повышению эффективности деятельности системы образования в целом. При этом заметим, что эффективный контракт, по сути, – инструмент повышения производительности труда в любой отрасли, в том числе, образовательной.

Вслед за программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда вышел ряд подзаконных актов, которые конкретизировали механизмы оформления трудовых отношений с работниками и показатели эффективности деятельности образовательных учреждений [3; 9]. Однако эти механизмы имели довольно общий характер и касались в основном уровня муниципальных учреждений.

Что касается оценки эффективности труда вузовских преподавателей, то вузам было рекомендовано (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818) [8], использовать следующие перечни выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы. Как видно из этого перечня, они имеют очень обобщенный характер (кроме выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет) и имеют, скорее, декларативный вид. Проблема эта в теории и практике оценки результатов и качества интеллектуального труда не нова, связана с нормированием труда профессорско-преподавательского состава

(далее – ППС), и требует специальных исследований [1; 4; 6].

Коротко опишем опыт внедрения эффективного контракта в Новосибирском государственном педагогическом университете. В НГПУ с сентября 2014 г. действует стандарт «Расчет штатов профессорско-преподавательского состава по основным образовательным программам» [11], существенную часть которого занимают нормативные показатели расчета педагогической нагрузки по пяти видам работ – учебной, учебно-методической, организационной, научно-исследовательской, воспитательной. Эти виды работ включены в индивидуальный план работы преподавателя. Время, отведенное на учебную работу, составляет учебную нагрузку и занимает не более 60 % рабочего времени ППС. Внеучебная работа распределяется с соблюдением следующих пропорций: учебно-методическая – не менее 30 %

от полного времени на внеучебную работу; организационная – не более 20 %; научно-исследовательская – не менее 30 %; воспитательная – не более 20 %. Годовой объем рабочего времени (педагогическая нагрузка) преподавателя на одну ставку составляет 1 524 часа (нормативная или обязательная часть индивидуального плана). Индивидуальный план допускает выполнение внеплановой работы. Содержание и структура индивидуального плана лежит в основе трудового договора (эффективного контракта) с преподавателем, являясь его неотъемлемой частью.

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных эффективным контрактом и индивидуальным планом, работнику устанавливается заработная плата, состоящая из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (табл.).

Таблица

Структура выплат стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Учебно-методическая работа				
Подготовка рукописи учебника или учебного пособия к изданию с грифом Минобразования/УМО	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	Гриф Минобразования/УМО	1 раз	40 тыс. руб.
Подготовка рукописи учебника или учебного пособия к изданию, не предусматривающего получение грифа Минобразования/УМО	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	Решение редакционно-издательского совета вуза	1 раз	20 тыс. руб.
Научно-исследовательская работа				
Подготовка и издание статьи (делится на число авторов): а) в изданиях, индексируемых в базах данных <i>Web of Science</i> и <i>Scopus</i> ; б) в изданиях, индексируемых РИНЦ	Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи	Публикация статьи	1 раз	а) 30 тыс. руб.; б) 15 тыс. руб.

Подготовка патентов на изобретение (делится на число авторов)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз	30 тыс. руб.
Подготовка патента на полезную модель (делится на число авторов)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз	15 тыс. руб.
Подготовка программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем для представления в Роспатент (делится на число авторов)	Документальное подтверждение регистрации объекта интеллектуальной собственности	Регистрация объекта интеллектуальной собственности	1 раз	15 тыс. руб.
Представление в диссертационный совет и успешная защита диссертации: а) кандидатской, б) докторской	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Решение МОН Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук или доктора наук	1 раз	а) 25 тыс. руб., б) 100 тыс. руб.
Наличие награды, почетного звания	Документальное подтверждение наличия награды, почетного звания	Признание заслуг со стороны государства	ежемесячно	1 800 руб. (пропорционально занимаемой ставки)

При наличии средств на оплату труда работнику могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «НГПУ» (за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий; за интенсивность и высокие результаты работы; за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей; поощрительная выплата в связи с юбилеем и выходом на пенсию, работникам, проработавшим в ФГБОУ ВПО «НГПУ» не менее 5 лет).

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

На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами соответствующего субъекта Российской Федерации коллективным договором и локальными нормативными актами.

При назначении выплат стимулирующего характера заведующим кафедрами учитываются следующие показатели:

- обеспечение учебной литературой по дисциплинам кафедры;
- обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам кафедры;
- оценка работников кафедры из числа ППС со стороны студентов;
- доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС кафедры;
- обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы *Web of Science*, *Scopus*;
- обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых РИНЦ;
- обеспечение количества публикаций в сборниках научно-практических конференций ФГБОУ ВПО «НГПУ»;

- обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по кафедре;
 - обеспечение доли работников ППС кафедры без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедры;
 - обеспечение количества штатных ставок, занятых иностранными гражданами, отнесенное к общему количеству штатных ставок должностей категории ППС;
 - обеспечение доли выпускников по специальностям кафедры, зарегистрированных в службе занятости Новосибирской области от выпуска по очной форме;
 - обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности кафедры в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг.
- Для деканов и директоров институтов предусмотрены следующие показатели:
- обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся очной формы;
 - обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами;
 - обеспечение учебной литературой по дисциплинам факультета;
 - обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам факультета;
 - доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС факультета;
 - доля отчисленных студентов от контингента студентов очной формы;
 - обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы *Web of Science*, *Scopus*;
 - обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых РИНЦ;
 - обеспечение количества публикаций в сборниках научно-практических конференций ФГБОУ ВПО «НГПУ»;
 - обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по факультету;
 - обеспечение доли работников ППС кафедр факультета/института без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедр факультета/института;
 - обеспечение количества штатных ставок, занятых иностранными гражданами, отнесенное к общему количеству штатных ставок должностей категории ППС;
 - количество иностранных граждан в числе студентов, обучающихся по образовательным программам, закрепленным за факультетом;
 - обеспечение доли выпускников факультета/института очной формы обучения, трудоустроившихся по специальности в течение одного года по окончании университета;
 - обеспечение доли выпускников по специальностям факультета/института, зарегистрированных в службе занятости Новосибирской области от выпуска по очной форме;
 - обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета/института в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг.

Пока еще рано делать выводы об успешности использования «эффективного контракта». Остается ряд вопросов, требующих обсуждения, проектирования и внедрения. Они касаются уточнения критериев и показате-

телей эффективности деятельности как преподавателей, так и вуза в целом; регламента назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам; величины и количества нормативных значений оценки отдельных видов педагогической деятельности и т. д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Как платят профессорам?** Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбах, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрушак, И. Пачеко. – М.: изд-во Высшей школы экономики, 2012. – 439 с.
2. **Курбатова М., Левин С.** Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. – 2013. – Т. 5, № 1. – С. 55–80.
3. **Методические** рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников [Электронный ресурс]. – URL : http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3541/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2365/13.06.20-%D0%90%D0%9F-1073_02-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB.pdf (дата обращения 17.01.2015)
4. **Михалкина Е. В., Скачкова Л. С.** Концепция новой системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности в учреждениях высшего профессионального образования // Мотивация и оплата труда. – 2013. – № 1. – С. 48–60.
5. **Михалкина Е. В., Скачкова Л. С.** Трансформация концепции формирования заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда // TERRA ECONOMICUS. – 2012. – Т. 10, № 4, Ч. 3. – С. 5–10.
6. **Михалкина Е. В., Скачкова Л. С., Гапоненко Н. В.** Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава // Кадровик. – 2012. – № 7. – С. 38–50.
7. **Михалкина Е. В., Алещин В. А.** Эффективный контракт как институт социальнo-трудовых отношений в сфере высшего образования // TERRA ECONOMICUS. – 2013. – Т. 11, № 3. – С. 89–100.
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818 [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.gosfinansy.ru/docs/22501/> (дата обращения 17.01.2015)
9. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/75> (дата обращения 17.01.2015)
10. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р. [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/> (дата обращения 17.01.2015)



11. Расчет штатов профессорско-преподавательского состава по основным образовательным программам [Электронный ресурс]. – URL : http://smk.nspu.ru/file.php/1/rukovoditelu/STO/ras4et_shtatov/STO_Raschet_SHtatov_2_izmenenie.pdf (дата обращения 17.01.2015)
12. **Степанов А. О.** Эффективный контракт: опыт Санкт-Петербурга [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы и перспективы внедрения эффективного контракта в учреждениях среднего профессионального образования, 2013: материалы конференции. – URL : <http://spo-edu.ru> (дата обращения 17.01.2015)

DOI: [10.15293/2226-3365.1504.02](https://doi.org/10.15293/2226-3365.1504.02)

Ryapisov Nikolay Aleksandrovich, Doctor of Economic Sciences,
Vice-rector for Academic Affairs, Novosibirsk State Pedagogical
University, Novosibirsk, Russian Federation.
E-mail: ryapisov@ngs.ru

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF AN EFFECTIVE CONTRACT IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

Abstract

The article is devoted to the problem associated with the peculiarities of labour relations in the higher education system with the introduction of a new form of employment agreement – the effective contract. The main purpose of the publication is to describe the problems of implementing an effective contract in labour relations and mechanisms of their solution in the certain Pedagogical University. To achieve this purpose the analysis of appropriate legal documentation and experience in implementing the tools for effective contract universities, designing the form and content of the employment contract, indicators and criteria of efficiency of activity of pedagogical staff and the University as a whole system was used. The features of the ideology of the introduction of an effective contract which is not resolved in the legal space issues in the estimation of efficiency of work of high school teachers, the structure and content of the employment contract with the employee in the part of payments of stimulating character to the teachers, especially these payments to heads of departments, deans and Directors of institutes are described.

Keywords

Higher education, education system, effective contract, employment contract, educational assistance, incentive payments, and the performance indicators.

REFERENCES

1. *How to pay professors? Global comparison reward systems Denia and contracts.* Ed. F. Altbach, L. Raysberg, M. Yudkevich, G. Andrushak, J. Pacheco. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2012, 439 p.
2. Kurbatov M., Levin C. Effective contract in the higher education system of the Russian Federation: theoretical approaches and characteristics of institutional design. *Journal of Institutional Research.* 2013, vol. 5, no. 1, pp. 55–80.
3. *Guidelines for the development of the Russian Ministry of the bodies of state power of subjects of the Russian Federation and bodies of local self-government, we have performance indicators of state (municipal) institutions in the field of education, their ru-executives and certain categories of workers.* Available at: http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3541/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2365/13.06.20-%D0%90%D0%9F-1073_02-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB.pdf (accessed 01.17.2015)
4. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S. Concept of a new system-Oplan you work on the basis of key performance indicators in the institutions of higher education. *Motivation and remuneration.* 2013, no. 1, pp. 48–60.

5. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S. Transformation concept of wage formation: from the simple to the remuneration of effective models of stimulation of work. *Terra Economicus*. 2012, vol. 10, no. 4, part 3, pp. 5–10.
6. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S., Gaponenko N. V. Valuation of work in higher education: an analysis of labor standards of the faculty with the shutter. *Personnel*. 2012, no. 7, pp. 38–50.
7. Mikhalkina E. V., Aleschin V. A. Contract effective immediately as the labor relations in higher education. *Terra Economicus*. 2013, vol. 11, no. 3, pp. 89–100.
8. *Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation of 29.12.2007 № 818*. Available at: <http://www.gosfinansy.ru/docs/22501/> (accessed 17.01.2015)
9. *Order of the Russian Ministry of Labour №167n on April 26, 2013 “On Suppress recommendations on registration of labor relations with an employee of the state (municipal) institutions under the administration of an effective contract”*. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/75> (accessed 01.17.2015)
10. *The program of gradual improvement of the system of remuneration in the state (municipal) institutions for 2012–2018, approved. Order of the Government of the Russian Federation 26.11.2012g. №2190-p*. Available at: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/> (accessed 17.01.2015)
11. *Calculation of the state of the teaching staff on the basics of educational programs*. Available at: http://smk.nspu.ru/file.php/1/rukovoditelu/STO/ras4et_shtatov/STO_Raschet_Shtatov_2_izmenenie.pdf (accessed 17.01.2015)
12. Stepanov A. O. *Effective contract: the experience of St. Petersburg. Actual problems and prospects of implementing effective contract in institutions of secondary vocational education, 2013: conference materials*. Available at: <http://spo-edu.ru> (accessed 01.17.2015)