

УДК 349.2  
ББК 67.405.1  
П 93

**Е.Н. Пшизова,**

*доцент кафедры гражданского и трудового права Адыгейского государственного университета, г. Майкоп, тел.: 8-960-499-53-02, e-mail: pshizov\_timak@mail.ru*

**Б.Н. Хачак,**

*старший преподаватель кафедры уголовного права и криминологии Адыгейского государственного университета, г. Майкоп, тел.: 8-918-426-81-52, e-mail: pshizov\_timak@mail.ru*

## ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

*(Рецензирована)*

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы перевода преподавателей вузов на эффективный контракт и проблемы определения показателей эффективности их труда для назначения стимулирующих выплат.

**Ключевые слова:** эффективный контракт, показатели эффективности, критерии оценки эффективности, стимулирующие выплаты.

**E.N. Pshizova,**

*Associate Professor of the Civil and Labor Law, the Adyghe State University, Maikop, ph.: 8-960-499-53-02, e-mail: pshizov\_timak@mail.ru*

**B.N. Khachak,**

*Senior Lecturer of the Department of Criminal Law and Criminology, the Adyghe State University, Maikop, ph.: 8-918-426-81-52, e-mail: pshizov\_timak@mail.ru*

## ON THE EFFECTIVE CONTRACT OF LECTURERS

**Abstract.** The paper considers issues of transfer of university teachers on the effective contract and the problems of determining indicators of effectiveness of their work for the purpose of incentive payments.

**Keywords:** effective contract, performance indicators, performance evaluation criteria, incentive payments.

Введение эффективного контракта в сфере высшего образования направлено на оптимизацию системы оплаты труда преподавателей, целью которой является повышение заработных плат и качества оказания услуг. Внедрение эффективного контракта, в том числе и для работников, занятых в сфере образования, сопровождается следующей нормативной правовой базой:

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [1].

2. Указ Президента России от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [2].

3. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)

учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [3].

4. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» [4].

5. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р [5].

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» [6].

7. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП – 1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями 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 Приложение», утв. Минобрнауки России 18.06.2013 г.) [7].

Достижение целей Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (далее Программа), должно осуществляться в три этапа. Согласно данной хронологии, реализация обозначенных программой мероприятий находится на II этапе (2014–2015 годы), на котором предстоит:

– актуализация (разработка) показателей эффективности деятель-

ности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

– заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

– совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам [3].

Хотелось бы уточнить, что же значит отдельно для каждого работника эффективный контракт. Исходя из его понятия, данного в Программе, эффективный контракт – это «трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его 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». Это значит, что в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью действующего трудового договора, должны быть включены условия, уточняющие трудовые обязанности работника, определены уточненные показатели и критерии оценки труда преподавателей, а также оплата труда. Что же касается вновь поступающего на работу преподавателя, то с ним будет заключен трудовой договор новой формы с теми же условиями. Процедура изменения условий трудового договора регламентирована в ст. 74 ТК РФ. С работниками, не согласными работать в новых условиях, трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Но, прежде всего, показатели и критерии оценки эффективности должны быть разработаны и представлены в коллективном договоре,

локальных актах учреждения и размещены в свободном доступе на официальном сайте.

В своем письме Минобрнауки РФ указывает на то, что «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 результате 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 измеримым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера» [7].

Очень важно при разработке показателей эффективности деятельности работников образовательных учреждений во главу ставить принцип прозрачности. Также правила определения стимулирующих выплат должны быть не только понятны каждому работнику, но и реально выполнимы. Практически во всех вузах определены критерии оценки эффективности труда по следующим направлениям: учебная, учебно-методическая, научная

и воспитательная работа. К показателям эффективности деятельности преподавателя отнесены публикации статей в российский и зарубежных журналах, входящих в список рецензируемых журналов Scopus, WEB of Science и РИНЦ, издание монографии, учебника или учебного пособия, защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук либо доктора наук и т.д. Ничего нового, поскольку преподавателей от научной деятельности никто не освобождал. Но одно дело творчески подойти к написанию статьи, другое дело в спешке для галочки их опубликовать. Можно утверждать, что руководители подошли к этому вопросу формально, и, по уже сложившейся практике, все показатели сведены к количеству опубликованных статей, изданных пособий, индексу цитирования и т.д. Возможно, это приведет к погоне за количеством, а не качеством и со стороны преподавателей. Если от количества публикаций зависит заработная плата, то ответ очевиден.

Вопросам введения эффективно-го контракта посвящено много научных публикаций. Авторы этих работ, в основном, преподаватели, понимают, что со всеми вытекающими из этого негативными последствиями придется столкнуться прежде всего им же. Мнения, высказанные в научном сообществе по данной проблеме, разделились, но большинство авторов отнеслось скептически к вопросу «измерения» эффективности труда преподавателя. Проведя детальный анализ законодательства, С.Н. Ерёмина приходит к выводу, что «в современных условиях эффективный контракт нецелесообразен» [8; 20]. Е.А. Старкова пишет, что «по сути, стимулы, заложенные в эффективном контракте, больше влияют на уровень заработной платы, нежели на качество образования» [9; 359]. Другие специалисты отмечают, что «научно-исследовательская деятельность и качество преподавания – разные карьерные траектории, которые

занимают все время человека; нельзя ожидать, что он сможет заниматься и тем и другим одновременно с одинаково высокими результатами» [10; 5]. Кроме того, образовательные стандарты, рабочие программы, графики учебного процесса «оставляют мало возможностей для преподавателя выйти за пределы основных вопросов курса и посвятить какое-то время результатам своих собственных исследований» [10; 5]. По мнению Н.А. Заиченко, «реальное действие от введения эффективного контракта на сегодняшний момент можно сравнить в лучшем случае с эффектом плацебо. Позитивный эффект возникает при вере пациента в действенность препарата. В нашем случае это звучит примерно так: «если нам за качество образовательной услуги увеличили заработную

плату, значит, мы действительно его повысили» [11].

Окончательную точку ставить еще рано. Это тоже своего рода реформа, которая будет проводиться не одним годом, и без ошибок, к сожалению, не обойтись. В итоге хотелось бы согласиться с Н.Н. Абакумовой, которая отметила: «важно, чтобы при проведении реформ для повышения эффективности и качества образования и разработке новых механизмов стимулирования и мотивации не забыли о тех, кто это качество и эффективность должен обеспечить. Ведь выполнение контракта профессором или преподавателем зависит и от качества набора студентов, и от условий обучения в вузе, и от социально-психологического климата в преподавательской среде» [8; 170].

#### Примечания:

1. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.
2. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: указ Президента России от 7 мая 2012 года № 599 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2336.
3. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.
4. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы: постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295 // Собрание законодательства РФ. 2014. № 17. Ст. 2058.
5. Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки: план мероприятий («дорожная карта»): утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р // Собрание законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2469.
6. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.
7. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП – 1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями 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: приложение»: утв. Минобрнауки России 18.06.2013) // Вестник образования России. 2013. № 16.

8. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4. С. 20–28.
9. Старкова Е.А. Проблемы эффективного контракта в образовании // Science Time. 2014. № 11. С. 359–360.
10. Завьялова Н.Б., Сагинова О.В., Сагинов Ю.Л. Влияние исследовательской деятельности преподавателя вуза на эффективность и качество преподавания: постановка проблемы на основе анализа научной литературы // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2013. № 4. С. 4–7.
11. Заиченко Н.А. Можно ли вписать доверие в эффективный контракт URL: <http://www.kspu.ru/page-12773.html>.
12. Абакумова Н.Н. Эффективный контракт в высшем образовании: «за» и «против» // Вестник НГУЭУ. 2014. № 3. С. 162–172.

#### References:

1. President's of RF Decree of May 7, 2012 No. 597 "On measures for realization of the state social policy" // Collection of the legislation of the Russian Federation. 2012. No. 19. Art. 2334.
2. President's of Russia Decree of May 7, 2012 No. 599 "On measures for implementing the state policy in the field of education and science" // Collection of the legislation of the Russian Federation. 2012. No. 19. Art. 2336.
3. Programme of gradual improvement of the system of remuneration in the state (municipal) institutions for 2012-2018, approved by the Decree of the RF Government of November 26, 2012 No. 2190-p // Collection of the legislation of the Russian Federation. 2012. No. 49. Art. 6909.
4. Decree of the Government of 15.04.2014 No. 295 «On approval of the state program of the Russian Federation» The Development of Education "for 2013 – 2020" // Collection of the legislation of the Russian Federation. 2014. No. 17. Art. 2058.
5. Action Plan («roadmap») «Changes in the social sphere, aimed at improving the efficiency of education and science» (approved by the Federal Government on April 30, 2014 No. 722-p // Collection of the legislation of the Russian Federation. 2014. No. 19. Art. 2469.
6. The Order of Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of April 26, 2013 № 167n "On approval of recommendations on registration of labor relations with an employee of the state (municipal) institutions under the administration of an effective contract" // [Bulletin of labor and social legislation of the Russian Federation. 2013. No. 8.
7. The Letter of the Russian Ministry of 20.06.2013 No. UP – 1073/02 "On the development of performance indicators" (with the "Guidelines for the development of the Russian Ministry of the bodies of state power of subjects of the Russian Federation and local self-government performance indicators of state (municipal) institutions education, their leaders, and certain categories of workers Appendix "approved by the Russian Ministry 18/06/2013) // Bulletin of Education of Russia. 2013. No. 16.
8. Eremina S.N. «Effective contract» in labor law // Journal of the Russian Law. 2014. No. 4. P. 20–28.
9. Starkova E.A. Problems of effective contract in education // Science Time. 2014. No. 11. P. 359–360.
10. Zavyalova N.B., Saginova O.V. Saginov Yu.L. The impact of research on the effectiveness of university teachers and the quality of teaching: problem based on the analysis of the scientific literature // Human capital and professional education. 2013. No. 4. P. 4–7.
11. Zaichenko N.A. Is it possible to put down confidence into effective contract. Access: <http://www.kspu.ru/page-12773.html>.
12. Abakumova N.N. Effective contract in Higher Education: «for» and «against» // Bulletin NSUEM. 2014. No. 3. P. 162–172.