



УДК 378:331

Т. М. Петрова, Ю. А. Сорвачева, Ю. А. ГаркавенкоПетербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I**ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

В настоящее время система высшего образования в Российской Федерации находится на этапе реформирования. В период с 2012 по 2014 г. была принята и введена в действие серия нормативных документов, определяющих основные направления и способы внедрения преобразований, одним из которых является переход на принципы эффективного контракта при формировании заработной платы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.

В данной статье рассмотрены основные нормативные документы, регламентирующие необходимость модернизации системы оплаты труда педагогических работников, проанализированы основные предпосылки для перехода к принципам эффективного контракта, предложены основные показатели эффективной работы для профессорско-преподавательского состава кафедр университета, разработана методика оценки их результативности.

эффективный контракт, образовательные услуги, качество, оценка результативности.

Введение

Вступление в силу закона о ранжировании вузов, в соответствии с которым необходимо создать сеть федеральных и национально-исследовательских университетских комплексов, положило начало глобальной модернизации высшего профессионального образования [1]. Однако недостаточные темпы реформирования, отсутствие у молодого поколения стремления к научной деятельности, высокий показатель среднего возраста у кандидатов и докторов наук не способствуют постоянному повышению уровня образовательной деятельности и качества подготовки специалистов, бакалавров и магистров.

В настоящее время важными задачами, направленными на повышение качества образовательных услуг, являются изменение

отношений между государством и педагогическим работником бюджетных организаций и замена трудового договора эффективным контрактом.

Цель данной работы – проанализировать методы оценки результативности основных показателей эффективной работы педагогических кадров в системе высшего профессионального образования. Для этого нужно:

- рассмотреть основные нормативные документы, регламентирующие необходимость модернизации системы оплаты труда педагогических работников;
- проанализировать основные предпосылки для перехода к принципам эффективного контракта;
- изучить опыт работы организаций по системе эффективного контракта.

1 Предпосылки перехода к системе эффективного контракта

Впервые термин «эффективный контракт» был использован в 2012 г. [2].

В дальнейшем президент Российской Федерации утвердил ряд федеральных законодательных актов, устанавливающих необходимость разработки программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики для сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг [3, 4].

Внедрение эффективного контракта в сфере образования вызвано необходимостью исправить недостатки, обнаруженные в ходе применения новой системы оплаты труда, разрабатываемой на протяжении последних лет.

Программные документы Правительства РФ отмечают, что при решении задачи стимулирования работников с учетом результатов их труда выявлен ряд недостатков:

- неполная проработка показателей и критериев эффективности деятельности работников бюджетных организаций;
- формальное применение установленных критериев;
- использование ранее применявшихся выплат стимулирующего характера, имеющих низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда без указания конкретных измеримых параметров).

Для устранения выявленных недостатков и выполнения требований федеральных законодательных актов решено ввести принципы эффективного контракта в систему начисления заработной платы педагогическим работникам государственных бюджетных организаций.

В общем понимании теория контрактов – это одно из современных направлений институциональной экономической теории, форма ограничения и/или стимулирования экономической деятельности объектов [5].

Согласно программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:

- должностные обязанности;
- условия оплаты труда;
- показатели оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки;
- критерии оценки достижения требуемых показателей эффективного контракта [6].

Таким образом, смысл эффективного контракта как экономического инструмента повышения качества образовательных услуг заключается в установлении трудовым договором взаимовыгодных отношений как для работодателя, так и для конкретного работника.

С юридической точки зрения, эффективный контракт является способом детального регулирования и нормирования труда, обеспечивающего повышение качества работы, увеличение как материальных (зарплата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т. п.) благ, получаемых работником от выполнения своих обязанностей.

2 Структура заработной платы педагогически работников

В центре внимания при внедрении концепции эффективного контракта в нашей стране должны оставаться размеры относительной заработной платы преподавателей, катастрофически упавшие за годы постсоциалистического становления, а не сроки трудового договора, как, например, в США.

Для определения той составляющей заработной платы, на размер которой влияют основные показатели эффективной деятельности педагогических работников, предложена примерная концепция формирования заработ-

ной платы профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения (см. рисунок).

По сведениям ряда вузов нашей страны, должностные оклады педагогических работников бюджетных образовательных организаций в среднем составляют примерно 30–40% от ежемесячного дохода, который дополнялся доплатами за интенсивность труда. Однако согласно нормативным актам Правительства РФ предлагается упразднить данные доплаты путем введения надбавок за достижение основных показателей эффективного контракта.

Правительство РФ разработало перечень рекомендуемых показателей эффективности труда, которые направлены на повышение

эффективности работы всей образовательной организации в целом, но нет рекомендаций по оценке их результативности.

3 Опыт внедрения эффективного контракта

Процессная модель Университета, направленная на выявление возможностей для постоянного улучшения, базируется на пяти основных направлениях деятельности кафедр: учебно-методическом, научно-исследовательском, воспитательном, международном и экономической работы [7].

Все пять направлений касаются деятельности преподавателя как сотрудника кафедры,



Примерная концепция формирования заработной платы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений

однако для оценки наиболее сложна педагогическая составляющая его работы.

Под эффективной деятельностью педагогического работника понимается степень достижения сотрудниками образовательной организации основных аккредитационных показателей, определенных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию», а ее количественной оценкой является результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

По замыслу разработчиков – Правительства Российской Федерации – сам по себе эффективный контракт должен быть основой трудовых отношений в бюджетной сфере. Идея проста: зарплата работника должна прямо зависеть от уровня сложности, количества и качества выполненной работы. Для высшей школы это означает полный переход на контрактную форму найма преподавателей. 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 конференций и конгрессов и другое [8].

Подобная система оплаты труда уже функционирует во многих развитых странах мира, поэтому для разработки основных показателей эффективной деятельности педагогических работников в нашей стране планируется за основу взять схемы, применяемые в Китае, США, Великобритании, Франции и Германии.

Однако основной проблемой внедрения эффективного контракта в России является низкий уровень заработной платы работников бюджетной сферы, а именно педагогических работников [9].

По оценкам ряда ученых, академическая заработная плата в России составляет около 60% от ВВП, приходящегося на душу населе-

ния, в то время как в большинстве стран она находится на уровне от 100 до 250% [10].

Например, в Томском политехническом университете, согласно эффективному контракту, профессор должен:

- быть признан на международном уровне лидером в своей области знаний;
- иметь высокий уровень цитируемости научных публикаций;
- быть членом редколлегий зарубежных журналов и состоять в оргкомитетах научных конференций;
- иметь награды и премии престижных научных конкурсов;
- иметь достаточное количество оценок учеников;
- обладать определенным количеством научных публикаций;
- выполнять НИОКР для российских и зарубежных партнеров [11].

Введение эффективного контракта также связано с возможными проблемами и рисками, которые возникают при разработке измеримых показателей эффективности труда преподавателя. Основным риском является опасность перехода от основной преподавательской и научной работы к деятельности по целенаправленному производству показателей, т. е. к имитации эффективного труда вместо достижения нужного результата.

В настоящее время нет единой утвержденной системы оценки эффективности деятельности педагогических работников. Это можно объяснить тем, что наша страна находится в начальной стадии реформирования системы оплаты труда педагогических работников.

Например, известен опыт применения непродуманных показателей для оценки эффективности работы учителей школ, таких как отсутствие неуспевающих в классе. Результаты показали, что учителя вынуждены были целенаправленно завышать оценки неуспевающим учащимся, чтобы иметь право на получение стимулирующей выплаты.

Таким образом, результаты внедрения подобных показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических

работников контрпродуктивны, их применение требует тщательного продумывания и апробации с участием всего коллектива заинтересованных работников учреждения или структурного подразделения.

Заключение

Введение системы оплаты труда на основе эффективного контракта с использованием методики оценки результативности основных показателей деятельности может привести к дифференциации заработной платы сотрудников высших учебных заведений, стимулировать работу преподавателя во второй половине рабочего дня для достижения основных показателей эффективности труда и обеспечить рост ежемесячного вознаграждения.

С другой стороны, основным недостатком проводимого реформирования при выстраивании системы внешней оценки труда преподавателей на основе эффективного контракта является переход системы высшего профессионального образования к инновационному менеджменту. При этом высшие учебные заведения уподобляются коммерческим организациям, что может привести к формированию однобокости и утилитарного мышления, жестко определенной цели работать на измеримый результат, выражаемый в стимулирующих выплатах, и, как следствие, депрофессионализации преподавателей.

Благодарности

Работа выполнена в рамках конкурса на соискание премий Правительства Санкт-Петербурга за выполнение дипломных проектов по заданию исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга.

Библиографический список

1. **Экономические** аспекты качества подготовки специалистов / А. Ю. Паньчев, А. А. Пфлюк // Вестн. СамГУПС. – 2012. – № 1 (15). – С. 97–102.
2. **Строительство** справедливости. Социальная политика для России / В. В. Путин // Комсомольская правда. – 2012. – 12 февр.
3. **Указ** Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
4. **Бюджетное** послание Президента Российской Федерации от 28 июня 2012 г. «О бюджетной политике в 2013–2015 годах».
5. **Эффективный** контракт в системе высшего образования РФ : Теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М. В. Курбатова, С. Н. Левин // Журн. институциональных исследований. – 2013. – Т. 5, № 1. – С. 55–80.
6. **Распоряжение** Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».
7. **Система** оценки деятельности кафедр университета / В. И. Ковалев, А. П. Ледяев, С. В. Микони, П. П. Якубчик // Вестн. высш. шк., Alma Mater. – 2002. – С. 17–22.
8. **Эффективный** контракт для высшей школы / О. Г. Васильева // Совет ректоров. – 2013. – № 5. – С. 20–24.
9. **Академическое** сообщество и академические контракты : вызовы и ответы последнего времени. Контракты в академическом мире / Я. Кузьминов ; сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. – 392 с.
10. **Как платят** профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / М. Юдкевич. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2012. – 439 с.
11. **Проблемы** оплаты труда работников высшего профессионального образования в условиях перехода к «эффективному контракту» / О. М. Фадеева // Социальная политика и социология. – 2013. – Т. 1, № 6 (100). – С. 157–163.
12. **ГОСТ ISO 9001-2011.** Системы менеджмента качества. Требования. – М. : Изд-во Стандартиформ. – 2012. – С. 27.