

Повышение качества и эффективности высшего образования и науки в РФ посредством внедрения системы «эффективных контрактов»: достижима ли цель? *

*Статья подготовлена в рамках государственного задания № 27.4496.2017/НМ на проведение научно-исследовательских работ в интересах департамента Минобрнауки России (Департамента государственной политики в сфере высшего образования). Опубликовано в журнале «Труд в России и за рубежом», № 3, 2017.

*Худякова Светлана Станиславовна,
доцент кафедры трудового и международного права
Пермского государственного национального
исследовательского университета,
кандидат юридических наук, доцент
614990, г.Пермь, ул. Букирева, д.15
email:khss190365@gmail.com*

*Егоров Константин Борисович,
проректор по учебной работе
Пермского государственного
гуманитарно-педагогического университета,
кандидат исторических наук, доцент
614990, г.Пермь, ул. Сибирская, д.24
email: egorov@pspu.ru*

В статье обсуждаются проблемы внедрения в отечественных вузах «эффективного контракта». Анализируются возможности его использования как инструмента совершенствования системы оплаты труда, мотивирования преподавателей к проведению научных исследований. Особо авторы статьи обращают внимание на критерии оценки эффективности работы преподавателей, используемые вузами, которые определяют размер стимулирующей части заработной платы.

Ключевые слова: *преподаватель вуза, эффективный контракт, показатели эффективности, стимулирующие выплаты, качество образования.*

Improving the quality and effectiveness of higher education and science in the Russian Federation through the introduction of a system of "effective contracts": is the goal achievable?

Khudyakova Svetlana S.

Candidate of Juridical Sciences,

Associate Professor of the Labor and International Law Department at the Faculty of Law of Perm State University

Egorov Konstantin B.

Candidate of Historical Sciences

Vice Rector for Academic Affairs of

Perm State Humanitarian-Pedagogical University

The article discusses the problems of introducing an "effective contract" in Russian universities. The possibilities of using it as a tool for improving the system of remuneration, to motivate teachers to research activities. Especially the authors of the article draw attention to the assessment criteria of the effectiveness of professor's work, used by universities, which determine the size of the stimulating part of wages.

Keywords: *university professor, effective contract, indicators of efficiency, incentive payments, quality of education.*

Во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг., утверждённой распоряжением Правительства РФ 26 ноября 2012г. №2190-р² (далее Программа) , и Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утверждённого распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014г. № 722-р.³, были разработаны организационные и

¹ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=129344>

² URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138313>

³ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162797/

методические мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования.

Одним из таких мероприятий стала разработка и внедрение механизмов «эффективного контракта» с научно-педагогическими работниками вузов. Уже более трех лет работники образования обсуждают плюсы и минусы «эффективного контракта» в образовании. Однако до сих пор остается ряд вопросов, на которые не удалось найти однозначного ответа: можно ли измерить эффективность в образовании и посредством каких механизмов, как такая система отразится на положении преподавателей вузов, каким должен быть организационно-правовой механизм перехода преподавателей вузов на «эффективный контракт».

Прежде чем искать ответы на поставленные вопросы, следует выяснить значение слова «эффективный». В толковых словарях русского языка «эффективный» означает «приводящий к нужным результатам», «действенный»⁴, а в экономической литературе⁵ «эффективность» означает оценочную характеристику результата какого-либо процесса, отражающую степень достижения поставленной цели или задачи.

Целями внедрения системы «эффективных контрактов» в вузах по идее ее разработчиков являются: сохранение и развитие кадрового потенциала образовательных учреждений, и как результат этого – повышение качества образования и науки в целом. Достижению этих целей должны способствовать: разработка и внедрение профессиональных стандартов преподавателей вузов, которые устанавливают актуализированные профессионально-квалификационные требования к работникам и функциональные обязанности; повышение заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов (далее – ППС) с одновременным

⁴ См., например: Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка. М., 2013. С. 791.

⁵ См, например: Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Словарь современных экономических терминов. М., 2008. С. 449.

введением дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы разной сложности; установление должностных окладов в разрезе профессионально-квалификационных групп; установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг и эффективности на основе системы объективных критериев и показателей (инструментов оценки результатов деятельности ППС); учет результатов деятельности ППС при начислении стимулирующих выплат и отражение их зависимости в локальных нормативных актах об оплате труда в вузах и в трудовых договорах с ППС.

В Программе дается следующее определение: «Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также социальной поддержки». Следует полностью разделить мнение ученых-правоведов, которые полагают, что ничего нового с точки зрения трудового законодательства «эффективный контракт» не привносит в регулирование трудовых отношений с ППС за исключением изменения роли стимулирующих выплат, в их специфическом распределении в зависимости от конечного результата⁶.

На наш взгляд, нет никакого смысла конкретизировать трудовые обязанности ППС непосредственно в трудовом договоре в связи с «переходом» на «эффективный контракт». Такая конкретизация должна осуществляться в должностной инструкции, разработанной на основе новых профессиональных стандартов. Трудовая функция преподавателя в вузах (согласно профессиональному стандарту «Педагог профессионального

⁶ См. об этом, например: Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда?// <http://отрасли-права.рф/article/366>; Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4. С. 20-28.

обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденному приказом Минтруда РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н)⁷ предполагает выполнение разнообразных видов деятельности: учебной (в том числе «аудиторной», «контактной» нагрузки), учебно-методической, воспитательной и др. Научно-исследовательская деятельность ППС, как возможный вид деятельности, входящий в содержание трудовой функции, прописан в профессиональном стандарте крайне нечетко, в основном через функцию научно-методического и учебно-методического обеспечения реализации программ профессионального образования. Это может стать причиной конфликтов между преподавателями вузов и их работодателями. Кроме того, вряд ли подобное упущение не скажется на качестве образования и науки.

Для оценки эффективности труда ППС необходимы показатели, характеризующие трудозатраты преподавателя, показатели, которые можно подсчитать. Но в разные учебные периоды объем видов деятельности, выполняемых ППС, может существенно отличаться. Где и каким образом их фиксировать? Думается, что вряд ли это должен быть трудовой договор. Во многих вузах таким документом является индивидуальный план работы преподавателя⁸, в котором отражаются на текущий учебный год учебная и другие виды нагрузки. Представляется, что это именно тот документ, в котором можно конкретизировать должностные обязанности преподавателя, персонифицировать его показатели по учебной, научно-исследовательской, учебно-методической, воспитательной и другим видам деятельности с учетом занимаемой им должности. Но для этого должна быть определена

⁷ <http://isu.ru/ru/about/license/-1.pdf>

⁸ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 г. "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в п.7.1. указывает индивидуальный план работы преподавателя, в котором могут быть конкретизированы виды педагогической нагрузки.

природа индивидуального плана. Чтобы он выполнял роль источника, в котором происходит индивидуализация показателей труда преподавателей вузов, индивидуальный план работы необходимо признавать неотъемлемой частью трудового договора.

В индивидуальном плане можно прописать минимум работы по всем направлениям деятельности в зависимости от доли занимаемой ставки (например, учебно-методическая работа: разработка учебно-методического комплекса по дисциплине, разработка или обновление рабочей программы по учебной дисциплине, разработка материалов для промежуточного или итогового контроля; научно-исследовательская деятельность: издание научных статей (их количество), внутреннее рецензирование диссертаций, подготовка отзыва на автореферат диссертаций, участие в научных конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п. (их количество); воспитательная работа: участие в деятельности студенческих научных кружков, обществ и т.п.); прочая деятельность: повышение квалификации, участие в деятельности общественных организаций, участие в общественных мероприятиях, влияющих на положительный имидж вуза и др.).

Этот минимум должен корреспондироваться с разумными, выполнимыми для преподавателя критериями оценки эффективности, которые установлены локальными актами вуза. Ведь в случае признания индивидуального плана работы преподавателя (или иного документа), в котором определены обязанности работника по выполнению установленных в вузе показателей «эффективности», неотъемлемой частью трудового договора, либо закрепление таких показателей в самом трудовом договоре с преподавателем, их невыполнение без уважительных причин становится основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. А этот механизм может быть использован работодателем для «чистки рядов» и перераспределения средств фонда оплаты труда для повышения заработной платы преподавателям, сохранившим трудовые отношения с вузом.

Вместе с тем нельзя игнорировать сложность подсчета выполненной преподавателем нагрузки, иногда ее практически невозможно оценить. Отсутствие системы нормирования труда работников образовательных организаций, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, является серьезным препятствием для внедрения системы «эффективных контрактов» в высшей школе. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 г. "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"⁹, устанавливая для ППС 36-часовую рабочую неделю, включает в нее учебную (преподавательской), воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу без распределения этого фонда рабочего времени по видам осуществляемой деятельности. Так за какой объем и каких видов работы преподаватель вуза должен с 2018 году получать оплату труда, равную 200% от средней по экономике заработной платы? Велика опасность того, что это будет осуществляться за счет увеличения интенсивности труда, прежде всего за счет увеличения аудиторной нагрузки преподавателя. Так, например, в Санкт-Петербургском государственном политехническом университете к 2018 году планируется сократить число кафедр на треть, а численность преподавателей на 40%¹⁰.

Анализ практики внедрения системы «эффективных контрактов» показывает, что для стимулирования труда ППС и определения стимулирующих выплат вузами используются множество критериев, иногда до 20 (оценка интенсивности труда, учет особенностей выполняемой работы, уровень квалификации, стаж работы, результативность деятельности,

⁹ <http://минобрнауки.рф/документы/8405>

¹⁰ См: минобрнауки.рф/новости/3441/файл/2277/13.06.10.-Рудской-совещание

публикационная активность и пр.). Однако, такое многообразие критериев не должно приводить к увеличению доли стимулирующей части заработной платы по сравнению с базовой. Стимулирующие выплаты согласно рекомендациям Министерства образования РФ не должны превышать 30 % от фонда оплаты труда¹¹.

Как показывает опыт вузов, внедряющих систему «эффективных контрактов», зачастую для оценки результативности деятельности ППС используются субъективные или иррелевантные показатели, например, рейтинг преподавателя среди студентов, объемы привлеченных в вуз денежных средств за счет опытно-конструкторских работ для всех преподавателей (например, для историков, преподавателей иностранных языков в том числе). Использование таких объективно невыполнимых показателей, способствует снижению уровня оплаты труда за счет неначисления стимулирующих выплат по некоторым показателям. Таким образом искусственно достигается рекомендуемое Министерством образования и науки РФ соотношение базовой и стимулирующей частей заработной платы. Однако это не имеет никакого отношения к повышению качества преподавательского труда.

Качество учебной работы преподавателей высшей школы сопоставляется с таким критерием эффективности, используемым во многих вузах, как количество студентов, аттестованных по дисциплине. Так, в Югорском государственном университете такой критерий составляет 75% студентов¹², а в Пермском государственном национальном исследовательском университете – 95%. Получается, что количество

¹¹ Например, стимулирующая часть оплаты труда ППС в университетах Великобритании и США составляет не более 5% и 10% соответственно. См. об этом: Халин В.Г. Системы вознаграждения и академических контрактов профессоров Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе и Санкт-Петербургского государственного университета // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 5: Экономика. 2013. Вып. 3. С. 95–109.

¹² <http://trv-science.ru/2015/12/23/opytно-konstruktorskie-raboty-professora-istorii/>

неуспевающих студентов должно напрямую зависеть от желания преподавателя получить причитающуюся ему стимулирующую надбавку, а не от способностей обучаемого, не от политики вуза, осуществляемой в отношении абитуриентов и студентов (количество бюджетных мест, установление проходного балла для зачисления в вуз и др.). Это ничто иное как имитация оценки труда преподавателя «по результату».

Внедряемый в вузах «эффективный контракт» в равной мере должен быть стимулирующим как для работодателя, так и для работника. Для работника важно, чтобы эффективный контракт не только гарантировал достойную оплату труда, но и способствовал созданию условий, при которых можно реализовать свой творческий потенциал, иметь гарантии академических свобод¹³, перспективы стабильности трудовых отношений с вузом. Такие показатели «эффективности» труда преподавателей, как участие в конференциях, симпозиумах, осуществление исследовательской деятельности по грантам и другие виды научной работы, требуют, прежде всего, создания необходимых условий со стороны работодателя: установление оптимальной учебной нагрузки, финансирования стажировок, поездок на научные конференции, закупку оборудования для научных экспериментов, издание научных монографий и учебных пособий преподавателей за счет средств вузов и т.п.

Реализация преподавателем требований о «публикационной активности» неизбежно в современных условиях связана с финансовыми затратами. Научные публикации в изданиях, рецензируемых ВАК, особенно в сфере гуманитарных наук, зачастую являются платными. Стоимость публикации варьируется в среднем от 15 до 20 тысяч рублей. Стоимость публикации в изданиях, входящих в SCOPUS, Web of science, для гуманитарных наук составляет 40-60 тысяч рублей. В более выгодном положении находятся

¹³ См. об этом: Сенашенко В.А., Халин В.Г. Об эффективном контракте в высшей школе России //Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 30-31.

представители физико-математических наук, технических и естественных наук, где «коммерциализация» научно-редакционной деятельности еще не достигла больших размахов. Где преподавателю с учетом уровня его оплаты труда взять деньги для выполнения данного показателя эффективности? Отсутствие системы компенсаций подобных материальных затрат, понесенных преподавателем вузов при исполнении своих трудовых обязанностей, приводит к невозможности исполнения многими работниками этого показателя. В вузах формируются неравные условия для личностного и профессионального развития преподавателей, для реализации их творческого потенциала.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что на сегодняшний день внедряемый в вузах «эффективный контракт» по своей сути является «стимулирующим» и не может обеспечить повышения качества образования и науки, более того внедряется он «любой ценой». Порядок «перехода на эффективные контракты» преподавателями вуза, предложенный п.5 приказа Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»¹⁴, с позиции трудового права не выдерживает никакой критики. На это уже неоднократно указывали многие ученые-правоведы¹⁵. Выполнение же рекомендаций, закрепленных в п.6 данного приказа, требует согласно ст. 72 ТК РФ согласия работника. Невнятные, надуманные, а порой и невыполнимые показатели эффективности работы преподавателя, устанавливаемые в локальных актах вузов, не способствуют получению такого согласия. Для ускорения процесса перехода на «эффективные контракты» многие менеджеры вузов заключают по результатам конкурсного избрания на должность ППС срочные трудовые договоры сроком на 1-2 года.

¹⁴ Бюллетень трудового и социального законодательства. 2013. N 8.

¹⁵ См, например: Саликова Н.М. Указ. соч.

По истечении срока действия договора преподаватель либо увольняется по п.2 ст. 77 ТК РФ либо соглашается на заключение «эффективного контракта».

В заключении позволим себе утверждать, что «эффективный контракт» следует использовать не только как инструмент совершенствования системы оплаты труда ППС, но и как способ привлечения и «сохранения» в вузах лиц с высоким творческим потенциалом. Для повышения качества образования и науки преподавателям необходимо обеспечить не только достойное вознаграждение за труд, но и создание необходимых условий для его академического развития. А это прежде всего вопрос надлежащего финансирования вузов и их эффективного менеджмента.

Библиографический список:

1. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Словарь современных экономических терминов. М., 2008.
3. Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда?// <http://отрасли-права.рф/article/366>
4. Сенашенко В.А., Халин В.Г. Об эффективном контракте в высшей школе России // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 30-31.
5. Халин В.Г. Системы вознаграждения и академических контрактов профессоров Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе и Санкт-Петербургского государственного университета // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 5: Экономика. 2013. Вып. 3.
6. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка. М., 2013.

