

УДК 331

К ВОПРОСУ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ЭФФЕКТЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ОБРАЗОВАНИИ

Крайнов Г.Н.*Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ), Москва,
e-mail: grig-1621978@rambler.ru*

В статье рассматриваются вопросы заключения с преподавателем высшего учебного заведения эффективного контракта (трудового договора), которое должно осуществиться до 2018 г. Но даст ли это ожидаемый эффект? Как к этому относятся сами преподаватели? Автор анализирует эту проблему через призму возможного повышения производительности труда научно-педагогических работников вузов при условии их перевода на эффективный контракт, а также показывает проблемы и критерии определения показателей эффективности их труда для назначения стимулирующих выплат. Автором отмечается, что произошла девальвация первоначального смысла и понимания термина «эффективный контракт» в сторону его использования как административного «кнута». Эффективный контракт рассматривается в духе нового «менеджеризма», прежде всего как инструмент вхождения в мировые рейтинги российских университетов. Поэтому администрация вузов вынуждена вкладывать в понятие «эффективный контракт» несвойственный ему изначально рыночный смысл: профессорам вменяется в обязанность вести не только преподавательскую деятельность, но и реализовывать академические и финансовые, коммерческие нормативы. Превращение профессора в бизнес-единицу вуза не станет действенным механизмом совершенствования отечественной системы высшего образования. Вузы продолжают использовать уравнивающую схему в оплате труда и в распределении стимулирующих выплат, а мотивационный потенциал эффективного контракта остается еще не реализованным из-за внешнего давления. Система эффективного контракта еще не в полной мере разработана и требует дальнейшего анализа как на институциональном, так и на функциональном уровне. При этом он должен рассматриваться не как инструмент «оптимизации численности вузов и преподавателей», формирования «потогонной системы» труда преподавателя административным «кнутом», замены доверительных трудовых отношений рыночными отношениями, а как действенный инструмент повышения экономического эффекта, производительности труда, качества образования и науки, средство повышения общественного статуса и материального положения преподавателя в российской системе образования.

Ключевые слова: экономический эффект, научно-педагогический работник, эффективный контракт, трудовой договор, показатели эффективности, критерии оценки эффективности, стимулирующие выплаты, производительность труда, оплата по результатам

TO THE QUESTION OF ECONOMIC EFFECT THE EFFECTIVE CONTRACT IN EDUCATION

Kraynov G.N.*Moscow State University of means of communication (MIIT), Moscow, e-mail: grig-1621978@rambler.ru*

In this article conclusion questions with the teacher of a higher educational institution of the effective contract (employment contract) which has to be carried out in the Russian higher education institutions till 2018 are analyzed. But whether the expected effect will give it? How teachers treat it? The author considers this problem through a prism of possible increase of labor productivity of scientific and pedagogical employees of higher education institutions on condition of their transfer to the effective contract, and also shows problems and criteria of definition of indicators of efficiency of their work for purpose of the stimulating payments. The author marks out that there was a devaluation of initial sense and understanding of the term «effective contract» towards its use as administrative «whip». The effective contract is considered in the spirit of new «menedzhizm», first of all, as the instrument of entry into world ratings of the Russian universities. Therefore the administration of higher education institutions is compelled to put initially market sense unusual for it in the concept «effective contract». Today contracts between higher education institution and professor consist in such a way that the duty of the employee is provided in them not only to conduct teaching activity, but also to realize the academic and financial, commercial standards. Transformation of professor into business unit of higher education institution won't become the effective mechanism of improvement of domestic system of the higher education. Higher education institutions continue to use the equalizing scheme in compensation and in distribution of the stimulating payments, and the motivational potential of the effective contract remains yet not realized because of external pressure. The system of the effective contract isn't fully developed and demands the further analysis both on institutional, and at the functional level. Thus it has to be considered not as the instrument of «optimization of number of higher education institutions and teachers», formation of «sutorific system» of work of the teacher, administrative «whip», replacements of the confidential labor relations with the market relations and as the effective instrument of increase of economic effect, labor productivity, quality of education and science, means of increase of the public status and financial position of the teacher in the Russian education system.

Keywords: economic effect, the scientific and pedagogical worker, the effective contract, the employment contract, the efficiency indicators, criteria of an assessment of efficiency stimulating payments, labor productivity, payment by results

В 2016 г. лауреатами Нобелевской премии по экономике стали 68-летний Оливер Харт – профессор Гарвардского университета (родился в Лондоне) и 67-летний Бенгт Холмстрем – профессор Массачусетского технологического института (родился в Фин-

ляндии). Они получили эту высокую премию за вклад в развитие теории контрактов.

Контракт – это договорное соглашение между работодателем и работником о правилах и условиях трудовых отношений, об их правах, обязанностях и механизме их

соблюдения. Теория контрактов – одно из направлений новой институциональной экономической теории. Она объясняет, как контракт, являющийся формой организационной трансакции, формирует ограничения и стимулы экономической деятельности субъектов. Сравнительный анализ, применяемых в теории контрактов, понятий «стимулирующий контракт», «эффективная заработная плата» показывает, что более высокий уровень оплаты труда способствует отбору с рынка труда более производительных работников, а также снижению рисков их оппортунистического поведения в процессе реализации контракта из-за опасений потерять данную работу, что в конечном счете обеспечивает повышение индивидуальной предельной производительности труда работника. Эти и другие положения теории контрактов, заимствование западного опыта были положены в основу концепции «эффективного контракта вуза с преподавателем», разработанной под руководством ректора НИУ ВШЭ Я. Кузьмина [2].

Эта концепция легла в основу реформирования бюджетной сферы, в том числе образования, после выборов Президента России в марте 2012 г. и нашла отражение в ряде официальных документов. В Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» сказано:

а) обеспечить:

- увеличение к 2018 г. размера реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза;
- повышение к 2018 г. средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе [4].

При этом была сформулирована стратегия оптимизации сети вузов в сторону их сокращения и доведения к 2018 г. соотношения числа студентов на одного преподавателя до 12:1, что реально означало сокращение более 30% численности научно-педагогических работников (с 553 тыс. преподавателей в 2013 г. до 345 тыс. преподавателей в 2018 г.) [3]. В результате «эффективный контракт» из инструмента обеспечения эффективности университета как социального института может превратиться в один из административных инструментов оптимизации расходов на высшее образование в целом и сокращения бюджетных обязательств государства, а также усиления бюрократического давления на вузы и преподавателей.

По замыслу законодателя при переходе к «эффективному контракту» оплата труда работника будет состоять из оклада (в зависимости от профессионально-квалификационной

группы и профессионально-квалификационного уровня), компенсационных и стимулирующих выплат. В целом такая конструкция мало отличается от существующей системы оплаты труда, общие принципы которой заложены в Трудовом кодексе и Постановлении Правительства от 5 августа 2008 г. № 583. Новизна заключается прежде всего в особой роли стимулирующих выплат, их специфичном распределении между преподавателями в зависимости от конечного результата.

В «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» эффективный контракт – это трудовой договор с работником, конкретизирующий его должностные обязанности, условия 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 [6]. Эффективный – значит действенный, производительный, дающий эффект, конкретный положительный результат. (При этом следует заметить, что таким результативным должен быть любой трудовой договор или контракт и без прилагательного «эффективный».) Под эффективностью деятельности понимается, по сути, производительность труда, т.е. выполнение преподавателем большего объема качественной работы по сравнению с установленным планом за определенный период времени. Это достигается оптимизацией его зарплаты путем уменьшения гарантированной (до 70%) и увеличения стимулирующей части (до 30%).

Логика замысла введения эффективного контракта довольно проста и понятна: от повышения эффективности деятельности каждого работника – к повышению эффективности деятельности вуза и системы образования в целом, зарплата работника должна прямо зависеть от уровня сложности, количества и качества выполненной работы. Эффективный контракт выступает экономическим инструментом повышения производительности труда, он стимулирует работников сферы образования к эффективному труду, нацеленному на результат. Он позволяет оценивать показатели деятельности работников вуза качественно и количественно, после чего определяет возможность поощрения конкретных сотрудников по результатам их работы.

В своем письме от 20.06.2013 г. «О разработке показателей эффективности» 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 измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера» [5].

В логике экономической социологии возникают вопросы: Какие индикаторы (показатели) можно назвать адекватными, эффективными для использования оценки труда преподавателя? Действительно ли каждый вид деятельности положительно влияет на повышение заработной платы? Поэтому актуальной становится разработка механизма 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. Для конкретизации нематериальных предпочтений Я. Кузьминов использует понятие «академическое вознаграждение» – это удовлетворение, которое получает вузовский преподаватель от процесса реализации педагогических новаций, от результатов научного творчества и от количества свободного времени [2].

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками вузов рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

1. За интенсивность и высокие результаты работы (надбавка за интенсивность труда, премии за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ).

2. За качество выполняемых работ (надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания).

3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4. Премии по итогам работы.

5. За выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6. За работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

7. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, выполнение работ различной квалификации, работу в ночное время и пр.).

8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Вузами могут быть предусмотрены и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

На сегодняшний день в трудовом законодательстве РФ нет понятия «эффективный контракт», и пока для работников вузов можно говорить только о внесении изменений в существующий трудовой договор в виде дополнительного соглашения. Об этих изменениях нужно уведомить работника в письменной форме за два месяца до подписания соглашения. Но сначала необходимо подготовить локальную нормативную базу: внести изменения в правила внутреннего трудового распорядка высшего учебного заведения, коллективный договор, положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах, штатное расписание, разработать критерии и показатели для назначения стимулирующих и компенсационных выплат и др. На основе министерских рекомендаций вузы должны разработать и использовать методику оценки функциональной эффективности своих работников; внедрить механизм контрактации взаимоотношений работодателя и работника, основанный на формировании заказа на осуществление профессиональной деятельности и выраженного в количественных и качественных показателях, учитывающих различия в сложности и значимости выполняемой работы, научно обоснованных норм труда своих работников.

НИУ ВШЭ, МГУ им. М.В. Ломоносова и другие вузы приняли участие в разработке федеральной «Дорожной карты», в том числе показателей повышения эффективности в сфере образования и науки. В вузах критерии оценки эффективности труда определя-

ются по следующим направлениям: учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная, экспертная работа и др. Например, к показателям эффективности деятельности преподавателя могут быть отнесены наличие наград за успехи в преподавании; количество методических публикаций и разработок; уровень образовательных программ (бакалавриат, магистратура, аспирантура), учет НИР, количества и качества научных публикаций (публикации статей в российских 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, доктора наук), индекс цитируемости; степень участия в инновационной деятельности, объем выполненных НИОКР для российских и зарубежных партнеров, учебную нагрузку, подготовку кадров высшей квалификации, участие в оргкомитетах, международных конференциях, конгрессах, в работе диссертационных советов, участие в работе экспертных советов, сообществ разных уровней и др.

Надо учитывать и личные психофизические качества работника, которые невозможно урегулировать с помощью эффективного контракта: добросовестность, трудолюбие, творческую активность, профессионализм и опыт, умение применять полученные знания, опыт по назначению и с пользой для общества.

Сегодня эффективный контракт и оценивание работы преподавателя по результатам (количественные и качественные показатели) становится стимулирующей схемой «кнута» и «пряника», что приводит к имитации деятельности, манипуляциям с отчетной информацией и т.д. Социологические исследования показывают, что большинство опрошенных преподавателей заявили: на сегодняшний день эффективный контракт не влияет на качество образования [1].

Контракт, построенный на доверии, должен иметь высокую долю гарантированной оплаты (85–90%), что существенно уменьшает стимулы производителей услуг к имитации эффективности и увеличивает степень их ответственности. Например, стимулирующая часть оплаты труда ППС в университетах Великобритании и США составляет не более 5% и 10% соответственно. Низкий размер гарантированной части заработка (рекомендовано министерством 70%, а на самом деле меньше) вынуждает вуз премировать персонал вне зависимости от результатов труда в связи с необходимостью удержания имеющихся работников.

Эффективный контракт рассматривается в духе нового «менеджеризма» прежде всего

как инструмент вхождения в мировые рейтинги университетов. Поэтому администрация вузов вынуждена вкладывать в понятие «эффективный контракт» несвойственный ему изначально рыночный смысл. Сегодня контракты между вузом и профессором заключаются таким образом, что в них предусматривается обязанность сотрудника не только вести преподавательскую деятельность, но и реализовывать академические и финансовые, коммерческие нормативы (публикацию научных статей в журналах, индексируемых в Scopus и Web of Science, наличие у преподавателей соответствующего индекса Хирша, привлечение на образовательные программы вуза студентов из стран ближнего и дальнего зарубежья, получение грантов, хозяйственных работ и пр.). В этом случае переход на систему «эффективных контрактов» для ППС вузов становится скорее административным «кнутом». Превращение профессора в бизнес-единицу вуза не станет действенным механизмом совершенствования отечественной системы высшего образования.

Таким образом, система эффективного контракта ещё не в полной мере разработана и требует дальнейшего анализа как на институциональном, так и на функциональном уровне. При этом он должен рассматриваться не как инструмент «оптимизации численности вузов и преподавателей», формирования «потогонной системы» труда преподавателя административным «кнутом», замены доверительных трудовых отношений рыночными отношениями, а как действенный инструмент повышения экономического эффекта, производительности труда, качества образования и науки, средство повышения общественного статуса и материального положения преподавателя в российской системе образования.

Список литературы

1. Андреева А.Р., Попова С.А. Эффективный контракт в высшем образовании: детерминанты и потенциал использования // Социологические исследования. – 2016. – № 8. – С. 128–132.
2. Кузьминов Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – С. 13–30.
3. Курбатова М.В., Левин С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: Теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. – 2013. – Т. 5, № 1. – С. 55–80.
4. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 19. Ст. 2334.
5. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП – 1073/02 «О разработке показателей эффективности» // Вестник образования России. – 2013. – № 16.
6. 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 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 49. Ст. 6909.