**Эффективный контракт
с научно-педагогическими работниками
образовательных организаций высшего образования:
правовые аспекты**

ЯНКЕВИЧ Семен Васильевич, старший научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, директор Центра правовых прикладных разработок Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: semyon.yankevich@gmail.com

Введение эффективного контракта в области образования продиктовано необходимостью исправления недостатков, обнаруженных в ходе внедрения и применения новой системы оплаты труда. При переходе на эффективный контракт с точки зрения юридической науки возникает проблема правовой квалификации эффективного контракта как обычного трудового договора или договора особого рода.

Основные задачи исследования: провести оценку эффективного контракта с точки зрения трудового законодательства с целью квалификации данного договора как трудового или договора особого рода; проанализировать наиболее важные аспекты при реализации концепции введения эффективного контракта — показатели и критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогического работника и условия оплаты труда и назначения стимулирующих выплат.

Исследование выполнено при помощи методов юридической науки. Формально-юридический метод включает такие приемы, как описание и анализ правовых норм и правоотношений, их толкование и классификацию. Анализ правовых норм осуществлялся также с использованием системного и логического подходов, иных частнонаучных приемов исследования, используемых в правовой науке для выявления закономерностей и тенденций развития правовых институтов и определения проблем их правового регулирования. Сравнительно-правовой метод позволил выявить особенности эффективного контракта по сравнению с «обычным» трудовым договором.

С юридической точки зрения эффективный контракт можно определить как детальное в тексте трудового договора регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение качества работы и увеличение благ, получаемых работником от выполнения работы. Трудовые отношения между образовательной организацией высшего образования и научно-педагогическими работниками основаны на системе оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников — совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество, а также системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы.

Ключевые слова: высшее образование, образовательная организация, научно-педагогические работники, трудовой договор, эффективный контракт.

**Effective Contract with Scientific and Pedagogical Workers
of the Higher Educational Institutions: Legal Aspects**

S. V. YANKEVICH, senior research fellow of the Department of financial, tax and budget legislation of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, director of the Center for Applied Legal Researchers of the Institute of Education of the National Research University “Higher School of Economics”, candidate of legal sciences

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: semyon.yankevich@gmail.com

Using of an effective contract in the field of education was motivated by the need to rectify some deficiencies which appeared during the implementation and application of the new pay system. From the point of view of legal science, in the process of transition to effective contract has raised the problem of the legal qualification of an effective contract as a regular employment contract or a contract of a special kind.

The main objectives of the study: to assess the effective of the contract from the point of view of labor legislation with the purpose of qualifying this agreement as the employment or contract of a special kind; to analyze the most important aspects of implementing the concept of use an efficient contract such as indicators and criteria of assessment of activity efficiency of scientific and pedagogical worker and the terms of labor expenses and incentive payments (including specific features of assessment of scientific and pedagogical workers' activities, the terms of labor expenses for effective contract demand more detail regulation than the "regular" employment contracts).

The study was exercised using the methods of legal science. The formal legal method involves such methods as description and analysis of legal norms and legal relations, their interpretation and classification. The analysis of the legal regulations was also conducted using the systematic and logical approaches, other private scientific methods of study used in legal science for revealing of laws and tendencies of development of legal institutions and identify the problems of their legal regulation. The comparative legal method provided an opportunity to identify the features of effective contract compared to "regular" employment contract.

From a legal point of view, an effective contract can be defined as detailed regulation and payment for work in order to improve its quality and increase the benefit received by an employee from doing the work. The employment relationship between the educational organization of higher education and scientific-pedagogical staff based on the assessment of efficiency of scientific and pedagogical workers' activity — the aggregate of indicators and criteria to evaluate the amount of work and its quality, as well as the remuneration system that reflects differences in the complexity of the work.

Keywords: higher education, educational organization, teaching staff, employment contract, effective contract.

DOI: 10.12737/art_2018_2_11

Вводные положения. Правовое регулирование эффективного контракта в высшем образовании.

Введение эффективного контракта в области образования продиктовано необходимостью исправления недостатков, обнаруженных в ходе внедрения и применения новой системы оплаты труда.

В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ предписано обеспечить увеличение к 2018 г. средней заработной платы научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе. Достижение целей данного Указа представляется возможным благодаря введению эффективного контракта с работником образовательной организации высшего образования.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 гг. утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. В соответствии с указанной Программой эффективный контракт представляет собой трудовой договор с работником, в котором конкретизированы 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.

Нормативное правовое закрепление термина «контракт» при регулировании трудовых отношений в образовательной сфере получило воплощение и в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании). В соответствии с ч. 6 ст. 47 названного Закона конкретные трудовые (должностные) обязанности научно-педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами).

Обратимся к понятийному аппарату действующего законодательства. Определение понятия «трудо-вой договор» содержится в ч. 1 ст. 56 ТК РФ: соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

При сравнении понятийных категорий «контракт» и «договор» обнаруживается их сходство. Так, в толковых словарях русского языка определение понятия «контракт» трактуется как письменный договор, соглашение со взаимными обязательствами заключивших его сторон. В свою очередь, терминологическое понятие «договор» означает соглашение, обычно письменное, о взаимных обязательствах. Более того, в словарях русского языка¹

термины «договор», «соглашение» и «контракт» имеют одну смысловую природу.

В соответствии с ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с данным Кодексом. Если же обратиться к правовому регулированию труда научно-педагогических работников (Закон об образовании использует в качестве синонимов понятия «трудо-вой договор» и «служебный контракт»), то остается непонятным, как на основании служебного контракта могут возникнуть трудовые отношения с данной категорией работников? Ведь согласно положениям гл. 52 ТК РФ с научно-педагогическими работниками могут быть заключены исключительно трудовые договоры и возможность заключения служебных контрактов не предусмотрена (ст. 332, 333, 336).

Не следует также забывать о действии норм трудового законодательства по условию юридической силы. Например, федеральные нормативные правовые акты, включая федеральные законы, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ (не говоря уже о постановлениях Правительства РФ, которые по своей природе не являются ненормативными правовыми актами) (ч. 3—10 ст. 5 ТК РФ). В случае их несоответствия должны применяться нормы Трудового кодекса РФ. В части 5 ст. 5 ТК РФ установлено, что если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Кодекс. Речь идет о высшей юридической силе Трудового ко-

¹ См., например: *Абрамов Н.* Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. М., 1999; *Большой толковый словарь русского языка* / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб., 1998; *Ефремова Т. Ф.* Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. М., 2001. Т. 1; *Ожегов С. И.*,

Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992; *Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений* / под ред. Н. Абрамова. М., 1999.

декса РФ по сравнению с иными источниками трудового права, содержащими нормы данной отрасли.

Следовательно, кардинальные изменения, касающиеся формы реализации права на труд в виде служебного контракта с научно-педагогическими работниками, требуют внесения дополнительных изменений в действующее законодательство: дополнения Закона об образовании положениями о трудовых правах научно-педагогических работников либо изменения положений Трудового кодекса РФ². Полагаем, ревизия положений Закона об образовании и Трудового кодекса РФ будет принята в ближайшем будущем.

Смысл эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника. Под эффективностью деятельности как экономической категорией понимается, по сути, производительность труда. Выполнение преподавателем большего объема работы по сравнению с установленным (законодательством и планом) за определенный период времени показывает более высокую эффективность труда этого преподавателя. Введение эффективных контрактов связано с попыткой ввести систему дифференцированной оплаты труда и с тем, что, как правило, часть профессорско-преподавательского состава всех университетов работает больше, чем основная масса преподавателей — более активно и, главное, результативно занимается научной, учебно-методической и другой работой.

С юридической точки зрения *эффективный контракт* можно определить как детальное в тексте трудового договора регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение качества рабо-

ты и увеличение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (заработная плата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т. п.).

Согласно распоряжению Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р отличительным признаком эффективного контракта (трудового договора) является конкретизация должностных обязанностей работника, условий оплаты его труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также мер социальной поддержки.

Тем не менее конкретизация условий оплаты труда в трудовом договоре уже является обязательным условием любого трудового договора на основании ст. 57 ТК РФ. Причем в тексте трудового договора должны быть четко указаны и размеры вознаграждения (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника), и доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Кроме того, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Фактически Правительство РФ предлагает дублировать в трудовом договоре положения, предусмотренные установленной системой оплаты труда, получившей закрепление на уровне коллективно-договорного регулирования или на уровне локального нормативного акта. Например, система оплаты труда может быть зафиксирована в положении об оплате труда образовательной

² См.: Еремина С. Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4.

организации высшего образования. Данное положение об оплате труда (как и любой локальный нормативный акт работодателя) принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Таким образом, исходя из анализа положений трудового законодательства, можно заключить, что наиболее важными аспектами регулирования при реализации концепции введения эффективного контракта являются:

показатели и критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогического работника;

условия оплаты труда и назначения стимулирующих выплат (с учетом особенностей оценки деятельности научно-педагогических работников условия оплаты труда по эффективному контракту требуют более подробной детализации, чем при заключении «обычного» трудового договора).

Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р утвержден план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

Помимо прочего, утвержденная «дорожная карта» содержит мероприятия по повышению эффективности и качества услуг в сфере высшего образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту.

Так, были предусмотрены следующие этапы введения эффективного контракта:

разработка и апробация моделей эффективного контракта в системе высшего образования — 2014 г.;

внедрение моделей эффективного контракта в системе высшего образования — 2015—2016 гг.;

проведение аттестации научно-педагогических работников организаций высшего образования с последующим переводом их на эффективный контракт — 2014 г.;

внесение изменений в бюджетную роспись (планирование) федерального бюджета с учетом повышения оплаты труда профессорско-преподавательского состава высшего образования в соответствии с Указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» — 2014—2018 гг.

Предусматриваются поэтапное внедрение, апробация и совершенствование эффективного контракта ежегодно до 2018 г. Для проработки содержания и условий трудовых договоров на принципах эффективного контракта, а также и локальных актов по оплате труда имеются необходимые временные возможности.

Определение критериев оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников. Анализ содержания примерной формы трудового договора, утвержденной приложением № 3 к распоряжению Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, свидетельствует, что предлагаемое содержание трудового договора не отвечает требованиям эффективности и не решает поставленную задачу. Так, права и обязанности сторон трудового договора в примерной форме носят формальный и отсылочный характер, дублируют положения ст. 21 и 22 ТК РФ. Кроме этого, положения примерной формы трудового договора не предлагают образовательным организациям высшего образования модельных критериев оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников.

К настоящему времени завершился этап разработки и апробации моделей эффективного контракта в системе высшего образования. В течение 2014—2015 гг. образовательные организации были вынуждены самостоятельно разрабатывать положения «эффективных контрактов» и определять критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников (табл. 1).

Таблица 1

	Вид работы (критерии)
I	Учебно-методическая работа
1	Написание и издание учебно-методической литературы (учебников, учебных пособий, учебно-методических пособий, практикумов, рабочих тетрадей, сборников задач, сборников текстов, учебных материалов и проч.)
2	Разработка учебно-методического комплекса по дисциплине
3	Разработка / обновление рабочей программы учебной дисциплины
4	Разработка / обновление материалов для промежуточного и итогового контроля знаний студентов
5	Разработка электронного / мультимедийного учебника / пособия / комплекса
6	Разработка заданий с использованием компьютерных обучающих (дистанционных) программ
7	Разработка новых курсов
II	Научно-исследовательская работа
1	Издание научных монографий и научных статей (в изданиях ВАК и РАН; в прочих изданиях, входящих в РИНЦ, Scopus, Web of Science и др.; статей в прочих научных изданиях); работа в редакционных коллегиях научных изданий
2	Участие в конференциях (сертификат участника); доклад на всероссийской, международной, университетской научной конференции; организация конференций, семинаров, круглых столов и прочих научных мероприятий
3	Рецензирование диссертации (внутреннее); оппонирование диссертации; экспертиза диссертации (диссертационный совет); подготовка отзыва на автореферат; подготовка отзыва ведущей организации; сдача кандидатских минимумов, подготовка диссертации, защита диссертации
4	Участие в работе диссертационного совета
5	Индексы научного цитирования (система показателей — состояние, прирост)
6	Участие в конкурсах на выполнение НИР (подача заявки, выигранные заявки, выполненные заявки)
7	Руководство научно-исследовательской деятельностью кафедры / факультета
III	Прочая деятельность
1	Повышение квалификации
2	Переподготовка по профилю преподаваемой дисциплины
3	Участие в деятельности экспертных советов ВАК Министерства образования и науки РФ и др.
4	Работа в наблюдательных и общественных советах, членство в общественных организациях, занимающихся вопросами науки и образования
5	Участие в теле- и радиопередачах и публикации, способствующие повышению имиджа университета (вклад в репутацию)
6	Работа в экспертных группах и конкурсных комиссиях
7	Участие в воспитательной работе (студенческие кружки, общества и проч.)

Как показал опыт российских университетов, для успешного введения системы эффективного контракта в образовательной организации высшего образования необходимо:

конкретизировать трудовую функцию научно-педагогических работников образовательной организации и исчерпывающим образом определить минимум обязательной

работы по всем направлениям как условие прохождения конкурса и проводить конкурс в полном соответствии с таким минимумом, а при несоблюдении минимума заключать контракт только на один год и не возобновлять при повторном невыполнении минимума (соответственно, количество статей, повышение квалификации и пр. учитывается только при выполнении дополнительных, сверх обязательных объемов работ);

разработать и внести изменения в коллективный договор образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера (в связи с введением системы показателей и критериев оценки эффективности труда) с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации;

построить систему оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования на нескольких понятных группах критериев, в рамках которых должны быть четко прописаны все варианты критериев с указанием веса в баллах или иных единицах (часах);

определить условия оплаты труда научно-педагогических работников и «стоимость» одного балла при соответствии критериям оценки эффективности деятельности или часа переработки, с учетом которых будет формироваться величина доплаты научно-педагогическим работникам;

построить систему эффективно-го контракта исключительно на системе заслуг, а не штрафов; запретить использование субъективных или нерелевантных критериев, таких как рейтинги студентов и коллег, объемы привлеченных в университет денежных средств;

предусмотреть набор селективных стимулов, способствующих раз-

витию профессиональных знаний и умений (развитию компетенции) научно-педагогических работников³.

Система оплаты труда научно-педагогических работников в соответствии с эффективным контрактом. В ведущих странах основное внимание уделяется в первую очередь обеспечению достойных базовых компенсаций научным работникам при соблюдении жестких требований, связанных с результативностью при замещении академических должностей и продвижении по карьерной лестнице⁴. В России же, по сути, продолжает действовать неэффективная и устаревшая тарифная сетка оплаты труда «бюджетников» (к которым принадлежит большинство представителей профессорско-педагогического состава университетов) с невысокими окладами и минимальными различиями в заработной плате разных категорий персонала. Текущий низкий уровень должностных окладов не стимулирует притока талантливой молодежи и явно недостаточен для обеспечения международной конкурентоспособности и достижения поставленных перед наукой целей⁵.

Заработная плата в соответствии со ст. 129 ТК РФ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нор-

³ См. подробнее: Раицкая Л. Зачем университетам эффективный договор? URL: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document249763.pdf> (дата обращения: 18.12.2014).

⁴ См.: Altbach P., Reisberg L., Yudkevich M., Androushchak G., Pacheco I. Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts. N. Y., 2012.

⁵ См.: Гершман М. А., Кузнецова Т. Е. Эффективный контракт в науке: параметры модели // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3.

мальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

При этом общий размер заработной платы должен соответствовать требованиям доведения средней заработной платы научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования до уровня средней заработной платы по экономике соответствующего региона (в соответствии с Указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»).

Приказом Министерства труда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Особое внимание ведомства уделено системе оплаты труда — выплатам стимулирующего и компенсационного характера, которые могут быть предусмотрены в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования (табл. 2).

Приказ определяет лишь общие основания выплат вознаграждения научно-педагогическим работникам образовательных организаций высшего образования. Детализация выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников должна быть произведена самостоятельно образовательными организациями высшего образования посредством принятия соответствующих локальных нормативных актов.

На первом этапе предлагается внесение в трудовые договоры научно-педагогических работников бо-

лее детализированных условий выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат.

Так, рекомендованная в целях введения эффективного контракта распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р федеральная форма примерного трудового договора предусматривает отражение в трудовом договоре с работником:

компенсационных выплат по трем параметрам: наименование выплаты, размер выплаты и фактор, обуславливающий получение выплаты;

стимулирующих выплат по пяти параметрам: наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты.

«Эффективный контракт» предполагает установление норм труда научно-педагогических работников в локальных актах образовательной организации высшего образования, а также определение в локальных актах и трудовом договоре фактического содержания и объема трудовых функций каждого научно-педагогического работника. Такое нормирование позволяет точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы. В связи с этим введение эффективного контракта должно повлечь оптимизацию штата работников и структуры заработной платы.

В качестве одного из успешных примеров реализации концепции эффективного контракта в настоящее время можно привести практику материальной поддержки научно-педагогических работников, принятую в НИУ «Высшая школа экономики»⁶.

Так, все стимулирующие выплаты разделены на селективные сти-

⁶ См.: Радаев В. В. Реализация эффективного контракта в форме академических надбавок. URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/09/08/f85775df99d7cecc5b22905144bd62e6/radaev.pdf> (дата обращения: 18.12.2014).

Таблица 2

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	надбавка за интенсивность труда
	премия за высокие результаты работы
	премия за выполнение особо важных и ответственных работ
Выплаты за качество выполняемых работ	надбавка за наличие квалификационной категории
	премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания
Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	надбавка за выслугу лет
	надбавка за стаж непрерывной работы
Премияльные выплаты по итогам работы	премия по итогам работы за месяц
	премия по итогам работы за квартал
	премия по итогам работы за год
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	—
Выплаты 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
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	доплата за совмещение профессий (должностей)
	доплата за расширение зон обслуживания
	доплата за увеличение объема работы
	доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	доплата за выполнение работ различной квалификации
	доплата за работу в ночное время
Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	—

мулы к исследовательской работе и к творческому преподаванию.

«Бонусная» часть вознаграждения научно-педагогических работников за достижения в исследовательской деятельности воплощена в так называемых академических надбавках: за определенное количество публикаций; за вклад в научную репутацию университета; за статьи в меж-

дународных рецензируемых журналах. Кроме того, устанавливаются индивидуальные и коллективные гранты за счет средств программы фундаментальных исследований образовательной организации высшего образования.

Как отмечалось ранее, установлены стимулирующие выплаты к творческому преподаванию за ис-

пользование оригинальных методик преподавания; создания образовательных продуктов на базе Learning Management System; преподавание учебных дисциплин на иностранном языке; реализацию проектов дистанционной поддержки образовательных программ.

Таким образом, при введении эффективного контракта в образовательной организации высшего образования структура вознаграждения научно-педагогических работников остается прежней: так называемые гарантированная и стимулирующая (надбавка за эффективность) части заработной платы. Единственное отличие от существовавшей ранее системы оплаты труда заключается в различном удельном весе данных двух частей. При заключении эффективного контракта гарантированная часть вознаграждения научно-педагогического работника существенно меньше.

«Стимулы» к соблюдению контракта формируются через показатели результативности, устанавливаемые в соответствующих локальных актах образовательных организаций высшего образования (о стимулировании за качество, о распределении фонда надбавок и доплат и т. д.).

Заключение. Основной целью системы «эффективного контракта» является введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности и установление соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения. Поощрение деятельности научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования на основе оценки эффективности их деятельности, как следствие, влечет повышение качества реализации образовательных программ и подготовки высокопрофессиональных кадров.

Введение эффективного контракта связано с проблемами и рисками. При этом основной проблемой явля-

ется разработка измеримых показателей результатов работы научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования.

Установление показателей и критериев качества работы научно-педагогических работников требует тщательной апробации с участием профессорско-педагогического состава образовательной организации.

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень заработной платы научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, который является конкурентоспособным по отношению к другим секторам экономики. Конкретный размер заработной платы увязывается с объемами, интенсивностью и качеством выполненной по трудовому договору работы, заданные научно-педагогическому работнику показатели должны быть увязаны с показателями образовательной организации высшего образования.

Кроме того, к рискам при введении системы оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников образовательных организаций можно отнести: перенос акцентов деятельности отдельных сотрудников к выполнению дополнительных стимулирующих показателей в ущерб основным обязанностям; подгон показателей эффективности под уже достигнутые результаты деятельности (отсутствие направленности на решение проблем образовательного процесса и его развитие); недостаточность (отсутствие) финансовых средств в фондах стимулирования деятельности научно-педагогических работников; непоследовательность действий образовательных организаций, приводящих к нарушению трудовых прав научно-педагогических работников, и иные.

В завершение следует еще раз отметить, что под эффективным контрактом понимаются трудовые отно-

шения между образовательной организацией высшего образования и научно-педагогическими работниками, основанные:

на решении об отказе от контрпродуктивных стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер, таких, например, как «добросовестное выполнение трудовых обязанностей», и замена их на показатели, имеющие конкретные измеримые параметры;

системе оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности вы-

полняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

системе нормирования труда научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, утвержденной работодателем;

подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей научно-педагогических работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

Трудовые отношения между образовательной организацией высшего образования и научно-педагогическими работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров.

Библиографический список

Altbach P., Reisberg L., Yudkevich M., Androushchak G., Pacheco I. Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts. N. Y., 2012.

Абрамов Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. М., 1999.

Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб., 1998.

Гершман М. А., Кузнецова Т. Е. Эффективный контракт в науке: параметры модели // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3.

Еремина С. Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4.

Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. М., 2001. Т. 1.

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992.

Радаев В. В. Реализация эффективного контракта в форме академических надбавок. URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/09/08/f85775df99d7cecc5b22905144bd62e6/radaev.pdf>.

Раицкая Л. Зачем университетам эффективный договор? URL: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document249763.pdf>.

Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений / под ред. Н. Абрамова. М., 1999.