

УДК 65.011.8

ПЕРЕХОД НА «ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ» В СИБИРСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Александрова Г.В., Ежеманская С.Н., Лукашенко Е.Н.

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Красноярск, e-mail: ugalek-88@mail.ru

Рассмотрен механизм повышения уровня доходов работников бюджетной сферы экономики («эффективный контракт») на федеральном уровне: его идеологические основания, регулирующая нормативная база и ключевые вопросы, которые в обязательном порядке должны решаться руководством организации при переходе на систему оплаты труда за эффективность и качество выполнения работ. Приведено описание перехода на «эффективный контракт» в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Сибирский федеральный университет» (СФУ), представлены основные содержательные и организационные положения, которые легли в основу перехода на новую систему оплаты труда. Рассмотрен один из ключевых процессов в рамках кампании «эффективного контракта» в СФУ – процесс оформления и экспертизы документов научно-педагогических работников, достигших показателей эффективности научного и педагогического труда.

Ключевые слова: эффективный контракт, эффективный контракт в образовательной организации

TRANSITION TO THE «EFFECTIVE CONTRACT» IN THE SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

Alexandrova G.V., Ezhemanskaya S.N., Lukashenko E.N.

Siberian Federal University, Krasnoyarsk, e-mail: ugalek-88@mail.ru

The mechanism for raising the level of incomes of workers in the budgetary sphere of the economy (an «effective contract») at the federal level is considered: its ideological grounds, regulating the regulatory framework and key issues that must necessarily be decided by the management of the organization when switching to a pay system for efficiency and quality of work performance. The article describes the transition to an «effective contract» in the federal state autonomous educational institution of higher education «Siberian Federal University» (SFU), presents the main substantive and organizational provisions that formed the basis for the transition to a new wage system. One of the key processes within the framework of the campaign «an effective contract in SFU – a process of registration and examination of documents of scientific and pedagogical workers that have reached the indicators of the effectiveness of scientific and pedagogical work.

Keywords: effective contract, effective contract in the educational organization

«Эффективный контракт» – под таким кодовым названием начиная с 2012 года Указом Президента РФ № 597 была введена система повышения уровня доходов работников бюджетной сферы экономики. Ключевой особенностью этого нововведения является переход на трудовой договор с работником государственного или муниципального учреждения, в котором наиболее полно сформулированы: должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности работы сотрудника для назначения ему стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки [1]. Таким образом, получается что, запланированное повышение оплаты труда произойдет только у тех работников организации, которые добиваются конкретных достижений, либо же показывают высокий уровень качества и количества оказываемых услуг, строго определенных руководством самой организации.

Целью введения эффективного контракта, как отмечается во многих источниках, является оптимизация системы оплаты труда, повышение заработных плат и, как следствие, качества оказания в государственном секторе экономики РФ.

В поддержку перехода бюджетных организаций на механизм «эффективного контракта» на государственном уровне был сформирован ряд нормативных документов, которые и стали методологической основой перехода к новой системе оплаты труда в бюджетной сфере. При этом для каждой сферы госуслуг были дополнительно разработаны «свои» базовые документы. Так для сферы образования перечень этих документов выглядит следующим образом:

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

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоря-

жением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792–р.

3. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190–р.

4. Приказ Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (Рекомендации).

5. Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (Письмо).

По данным открытого портала www.vedomosti.ru на 11 июля 2017 года более 80% обозначенных в майских указах бюджетников были переведены на новую систему оплаты труда, а к началу 2018 года этот показатель должен достигнуть отметки в 100%, ведь обязательность перехода на «эффективный контракт» для всех бюджетных организаций заложена в Программе совершенствования оплаты труда, разработанной в соответствии с Указом Президента РФ № 597 [2].

А это означает, что во всех бюджетных организациях, работающих по системе эффективного контракта, к этому времени на постоянной основе должны иметься:

- утвержденные учредителем государственное (муниципальное) задание и целевые показатели эффективности работы;
- разработанная и утвержденная работодателем в установленном порядке система оценки эффективности деятельности работников, которая определяется как совокупность показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество;
- разработанная и утвержденная работодателем в установленном порядке система оплаты труда, учитывающая различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного работником труда;
- разработанная и утвержденная работодателем в установленном порядке система нормирования труда работников;
- подробная конкретизация с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда [3].

Помимо документальной проработки вопросов введения и организации «эффективного контракта» в учреждении на постоянной основе должны быть запущены бизнес-процессы проверки достижения показателей и критериев эффективности деятельности работников, назначения по итогам проверки/оценки стимулирующих выплат, произведения выплат по установленной в организации процедуре и т.д.

В числе первых с относительно молодым явлением называемым «эффективный контракт» и сопутствующими сложностями его введения столкнулись передовые бюджетные организации страны, одной из которых оказался и Сибирский федеральный университет (университет, СФУ). Стоит отметить, что Сибирский федеральный университет, будучи первым федеральным университетом, «точкой роста» в сфере образования Красноярского края по подготовке высококвалифицированных специалистов и площадкой создания передовой образовательной, научно-исследовательской и инновационной инфраструктуры, является экспериментальной площадкой развертывания большей части национальных проектов в сфере образования и не только.

Так в 2014 году все сотрудники СФУ из числа научно-педагогических работников (преподаватели) перешли на систему эффективных контрактов. При этом вновь принимаемые сотрудники и те, кто проходил на момент подписания конкурсный отбор, подписали «новые» трудовые договоры, с остальными сотрудниками, у кого срок трудового договора не истек, были заключены дополнительные соглашения к трудовому договору. В этих документах были обозначены условия труда, получения стимулирующих выплат и определены показатели и критерии эффективности, за достижение которых предусматривались выплаты на 2 года с момента подписания. Такой срок был определен в соответствии со сроком избрания преподавателя по конкурсу на замещение соответствующей должности. Переход на эффективный контракт, согласно интервью заместителя первого проректора по экономике и развитию Надежды Владимировны Самарниковой «не является механизмом «автоматического продления» трудовых договоров, не изменяет порядок, установленный статьей 332 ТК РФ: заключению трудового договора предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Эффективный контракт – это содержание,

условия трудового договора, взаимные обязательства работника и работодателя» [4]. Соответственно по истечении двух лет процедура подписания трудового договора повторяется.

Первая кампания «эффективного контракта» СФУ 2014–15 годов основывалась на ряде положений, которые в первую очередь отражали интересы работников организации и легли в нормативную, идеологическую и методологическую основу перехода университета на эффективный контракт:

- «...эффективный контракт – это трудовой договор...», это не гражданско-правовой договор, соответственно «...он не устанавливает никаких штрафов и взысканий за невыполнение показателей»,

- «условия труда, которые являются «эффективным контрактом», будут установлены в 2014 году каждому преподавателю»,

- «дополнительное соглашение к трудовому договору не изменяет срок действия трудового договора»,

- «переход к эффективному контракту не отменяет систему оплаты труда, не пересматривает должностные оклады, компенсационные выплаты, премии и другие выплаты стимулирующего характера»,

- «стимулирующие выплаты по эффективному контракту за базовые показатели устанавливаются в твердой денежной сумме, всем работающим преподавателям, вне зависимости от работы по совместительству, срока избрания»,

- «заключение трудовых договоров проводится на срок 2 года – общее правило для вновь избранных преподавателей...»,

- «стимулирование по базовым показателям эффективности производится на добровольной основе, без последствия для работника при их невыполнении»,

- «выплаты за базовые показатели эффективности... – единовременно, при этом учитывается выполнение показателей за определенный период»,

- и т.д [5].

Все эти положения нашли отражения в последующих локальных нормативных актах университета, которые сопровождали процесс перехода на новый трудовой договор.

Основопологающим был Приказ об оформлении трудовых отношений с педагогическими работниками при введении эффективного контракта. В нем были определена: форма трудового договора и дополнительных соглашений с педагогическими работниками СФУ (дополнительное соглашение к трудовому договору,

заключаемое с работником, срок договора с которым не истек; дополнительное соглашение к трудовому договору, заключенным с работником на новый срок; дополнительное соглашение, заключаемое с работником при переводе на преподавательскую деятельность). Также данным приказом утверждались показатели и критерии эффективности деятельности работника, проработанные руководством университета с учетом отраслевой принадлежности кафедры и наличия или отсутствия у работника ученой степени, и определялись сроки, ответственность и обязательность перехода на эффективный контракт.

Ключевые бизнес-процессы эффективного контракта, касающиеся проверки достижения показателей и критериев эффективности деятельности работников, назначения по итогам проверки/оценки стимулирующих выплат, произведения выплат по установленной в организации процедуре, регулировались соответствующим Регламентом университета.

Уточнения требует и тот факт, что достижение некоторых показателей и критериев эффективности деятельности преподавателя СФУ регламентировалось отдельными локальными нормативными документами, которые в конечном итоге заключали нормативно-правовую основу получения стимулирующих выплат в рамках кампании эффективного контракта.

Подход к организации действующего эффективного контракта в СФУ идеологически не отличается от кампании 2014–15 годов. Для него также характерны: описанный ранее функциональный набор документов, добровольный формат участия в выполнении показателей критериев эффективности деятельности и в оценке достижений для получения стимулирующих выплат. Последний процесс в кампании «эффективного контракта» является одним из ключевых бизнес-процессов в стимулировании преподавателей СФУ.

Процесс оформления и экспертизы документов научно-педагогических работников, достигших показателей эффективности научного и педагогического труда, представляет собой целый комплекс, содержащий в своем составе другие процессы. Работа в рамках данного бизнес-процесса является достаточно трудоемкой и с точки зрения временных затрат (занимает 4 календарных месяца), и с точки зрения человеческих ресурсов, задействованных в данном процессе. Все осложняет человеческий фактор,

который в рамках данного процесса преобладает – начиная от подачи заявки и заканчивая формированием приказа и назначения выплат. Одним из самых трудоемких этапов является – подтверждение достижения показателей эффективности через оформление и выдача справок, предусмотренных дополнительными соглашениями к трудовым договорам и приложением. Этот этап можно рассматривать как отдельный бизнес-процесс, который будет биться на множество декомпозиций. В рамках кампании эффективного контракта на него отводится около 63% временных затрат всей кампании и участниками являются 90% всех структурных единиц-участников эффективного контракта. Учитывая стратегическую важность процесса для университета, высокие риски влияния человеческого фактора на данном этапе, периодичность выполнения процесса: именно этот этап компании эффективно контракта повторяется в «авральном режиме работы» каждый год (август-октябрь), а также активное наполнение и внедрение

в действующие бизнес-процессы университета электронной информационно-образовательной среды, можно сделать вывод о том, что действующие процессы нуждаются в совершенствовании для перезапуска на грядущие кампании.

Список литературы

1. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы [Электронный ресурс]: утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. // Справочная правовая система «Консультант-Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Переход бюджетников на эффективный контракт не улучшил качество их работы [Электронный ресурс] // Ведомости: Открытая электронная газета. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2017/07/11/718583-byudzhetikov-kontrakt>.
3. Фролов С.П. Переходим на эффективный контракт по правилам / С.П. Фролов // Руководитель бюджетной организации. – 2015. – № 4. – Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/830940.html>.
4. Развееь страхи, не создать иллюзий [Электронный ресурс]: информационное сообщение // Новая университетская жизнь. – 2014. – № 5. – Режим доступа: <http://gazeta.sfu-kras.ru/node/4116>.
5. О внедрении эффективного контракта [Электронный ресурс]: презентационный материал. – Режим доступа: http://www.sfu-kras.ru/files/Effektivnyy_kontrakt.pdf.