

Трудовой договор (эффективный контракт) в образовательных организациях

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предписано Правительству РФ обеспечить увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза. В тексте Указа не предусмотрены отдельно педагогические работники учреждений дополнительного образования. Однако в порядке реализации Указа распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р была утверждена "Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы", которая определяет сроки и размеры повышения заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования.

В частности, в соответствии с пунктом 8 Приложения 4 к указанной Программе, предусматривается доведение уровня средней зарплаты педагогических работников учреждений дополнительного образования в 2013 году до 75 процентов от уровня зарплаты учителей школ (для учителей этот уровень должен составлять с октября 2012 г. не менее 100% от средней зарплаты по региону); в 2014 году – до 80 процентов; в 2015 год – до 85 процентов; в 2016 году – до 90 процентов, в 2017 году – до 95 процентов и в 2018 году – 100 процентов.

Реализация Указа может быть достигнута с помощью введения так называемого «эффективного контракта» с работником.

В сфере образования введение эффективного контракта обосновано необходимостью исправления недостатков, обнаружившихся в ходе внедрения и применения новой системы оплаты труда (НСОТ), внедряемой на протяжении нескольких последних лет. В программных документах Правительства РФ отмечается, что решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда не удалось для всех учреждений: показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

Эффективный контракт – понятие из экономической теории. В законах, иных нормативных актах термин «эффективный контракт» не применяется, а используется понятие «трудовой договор» (в сфере государственной службы – «служебный контракт»).

Смысл эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника.

С юридической точки зрения эффективный контракт можно кратко определить как детальное, в тексте трудового договора, регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение и качества работы, и повышение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (зарплата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т.п.).

Введение эффективного контракта предусмотрено несколькими программными документами Правительства РФ.

В большинстве этих документов эффективный контракт просто упоминается без определения, без «расшифровки», что такой контракт из себя представляет. В Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы дана, например, такая общая характеристика:

Под эффективным контрактом понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на: наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в

установленном порядке; системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке; системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда. Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров.

Определение эффективного контракта дается в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – «Программа СОТ»):

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 меры социальной поддержки.

Программа СОТ предусматривает принципы и элементы эффективного контракта. В частности, в трудовом договоре с каждым работников должны быть уточнены и конкретизированы трудовые обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности, размеры вознаграждений, размеры поощрений за достижение коллективных результатов труда, обеспечение прозрачности оплаты труда (условия получения вознаграждений должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования). Показатели и критерии должны быть измеримыми. Эффективный контракт предполагает установление норм труда. В настоящее время нормирования труда педагогов в общем образовании де-факто не существует, централизованно установлены лишь нормы продолжительности урока и расчетные (не устанавливающие фактический размер зарплаты) нормы часов учебной работы (нагрузки) в классах (группах) за ставку заработной платы. Поскольку в общем образовании все ограничения предельных объемов учебной нагрузки сняты подзаконными нормативными правовыми актами, то установленные нормы часов за ставку зарплаты служат только для расчета заработной платы, но не для нормирования труда педагогов.

Программа СОТ ориентирует на повышение эффективности каждого работника, учреждения, отрасли. В сфере образования понятие эффективности необходимо скорректировать. Эффективность как экономическая категория, как правило, – это отношение полезных результатов к затраченным ресурсам, что предполагает достижение более высокого результата относительно издержек, т.е. так же и достижение прежнего результата с наименьшими затратами. Последнее неприменимо к оценке работы педагогических работников, перед которыми стоит задача повышения качества, результативности (продуктивности) работы, в т.ч. с возможным увеличением издержек, например, трудозатрат, материальных вложений и др. В трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками на принципах эффективного контракта, должны устанавливаться показатели и критерии качества (результативности, продуктивности), а не эффективности.

Введение «эффективного контракта» связано с проблемами и рисками. При этом основной проблемой являются разработка измеримых показателей результатов работы педагога. Основным же риском представляется опасность «скатывания» деятельности педагогов к деятельности «по производству показателей» (имитации показателей) вместо достижения нужного результата.

Опыт школ, применивших непродуманные показатели для поощрения учителей, такие как отсутствие неуспевающих в классе, показал, что, учителя вынуждены были «рисовать» (по их выражению) неуспевающим учащимся завышенные оценки, чтобы иметь право на получение стимулирующей выплаты. Это очевидно не соответствует действительности. А результаты введения подобных показателей "качества и результативности" контрпродуктивны. Таким образом, введение показателей и критериев качества работы педагога дополнительного образования требует тщательного продумывания и апробации с участием всего коллектива заинтересованных работников учреждения или структурного подразделения дополнительного образования.

Поскольку Программа СОТ и «Дорожная карта» Минобрнауки России предусматривают поэтапное внедрение, апробацию и совершенствование эффективного контракта ежегодно по 2018 год, то для проработки содержания и условий трудовых договоров на принципах эффективного контракта, а также и локальных актов по оплате труда, имеются необходимые временные возможности. Эффективный контракт предполагается вводить постепенно, по элементам. Такой подход уже продемонстрировала Программа СОТ, в которой дан примерный трудовой договор, принципиально отличающийся от примерного трудового договора, рекомендованного Минздравсоцразвития несколькими годами ранее, только одним пунктом, в котором размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат даны уже в виде таблиц, т.е. более развернуто по сравнению с ранее рекомендованной формулировкой.

«Эффективный контракт» должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Конкретный размер зарплаты увязывается с объемами, интенсивностью и качеством выполненной по трудовому договору работы, заданные работнику показатели должны быть увязаны с показателями образовательной организации.

Таким образом, **перед образовательной организацией дополнительного образования ставятся многоплановые задачи:**

- отказа от 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;
- исключения из числа стимулирующих таких выплат, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника;
- обеспечение оптимального с точки зрения принципов оплаты труда распределения ФОТ на гарантированную часть (оплата за должность) и стимулирующую часть (оплата за достижения показателей качества, результативности, эффективности), т.е. обеспечение, справедливой дифференциации в оплате труда.

Необходимые для введения «эффективного контракта» изменения трудовых договоров могут быть осуществлены в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса РФ – изменения условий оплаты труда признаются изменением условий, определенных сторонами трудового договора» в связи с организационными и (или) технологическими изменениями труда по решению работодателя, т.е. фактически в одностороннем порядке по инициативе работодателя, **и осуществляется с предварительным уведомлением работника в письменной форме не менее чем за два месяца.** В случае отказа работника продолжать работу в предлагаемых условиях трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 ст. 77 ТК РФ с выплатой двухнедельного выходного пособия по ст. 178 ТК РФ.

При согласии работника с новыми условиями как условий оплаты труда, так и уточненными должностными обязанностями такие условия указываются в дополнительном соглашении к основному трудовому договору (как изменения или дополнения основного трудового договора).

В настоящее время планируется разработка Минтрудом РФ актуализированных квалификационных требований в профессиональных стандартах по видам деятельности, содержащих описание квалификационных требований применительно к конкретной работе (профессии). На первом этапе актуализация квалификационных требований и конкретизация трудовых обязанностей педагогических работников возможна на базе действующего раздела Единого квалификационного справочника и с использованием правовых возможностей, предоставляемых ЕКС в части изменения, конкретизации, дополнения трудовых обязанностей работника в рамках его должности при принятии учреждением должностной инструкции этого работника.

На первом этапе предлагается внесение в трудовые договоры работников более детализованных условий выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат. Например, 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 3-м параметрам: «наименование выплаты», «размер выплаты» и «фактор, обуславливающий получение выплаты»;
- стимулирующих выплат по 5-ти параметрам: «наименование выплаты», «условия получения выплаты», «показатели и критерии эффективности деятельности», «периодичность» и «размер выплаты».

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

Введение «эффективного контракта» влечет за собой определенные издержки, вызванные необходимостью регулярного оценивания достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника. Эти издержки могут быть минимизированы путем введения автоматического оценивания с помощью использования электронных технологий с соответствующей компьютерной программой.

Риском введения эффективного контракта является риск формального совершения данного действия. В этом случае объем документации неизбежно вырастет, усложнив как ведение кадровой работы, так и чисто технически сделав более сложным изменение трудовых договоров в будущем. Реальных же изменений при этом может не произойти.

Вместе с тем, инструмент эффективного контракта может быть использован для того, чтобы выстроить единую систему требований к персоналу образовательной организации, вытекающую из требований к деятельности самой образовательной организации, зафиксированной в ФГОС, в дорожных картах, государственном и муниципальном задании, программе развития и иных подобных документах. В случае, если эффективный контракт будет разрабатываться, исходя из реальных требований к качеству работы образовательной организации, которые будут транслированы в виде требований к должностным обязанностям, к качеству работы и к квалификации конкретных сотрудников, тексты трудовых договоров станут подробнее, и облегчат управленческую работу в образовательной организации, будут работать на достижение ее целей. В случае же, если такая работа не будет проведена, эффективный контракт просто увеличит объем текста в трудовом договоре, без каких-либо положительных эффектов от данного увеличения.