

БУДЕТ ЛИ ЭФФЕКТ ОТ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ?

КРАЙНОВ Григорий Никандрович – д-р истор. наук, проф. E-mail: krainovgn@mail.ru
Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ), Москва, Россия
Адрес: 127994, г. Москва, ул. Образцова, д. 9, стр. 9

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы заключения с преподавателем высшего учебного заведения эффективного контракта (трудового договора). Введение эффективного контракта должно осуществиться до 2018 г. 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, а также приводит 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, 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 ещё нереализованным из-за внешнего давления.

Система эффективного контракта ещё не в полной мере разработана и требует дальнейшего анализа как на институциональном, так и на функциональном уровне. Эффективный контракт должен рассматриваться не как инструмент «оптимизации численности вузов и преподавателей», формирования «потогонной системы» труда преподавателя, не в качестве административного «кнута», замены доверительных трудовых отношений рыночными отношениями, а как действенный инструмент повышения экономического эффекта, производительности труда, качества образования и науки, как 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*

***Для цитирования:** Крайнов Г.Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? // Высшее образование в России. 2017. № 5 (212). С. 52-58.*

В 2016 г. лауреатами Нобелевской премии по экономике стали 68-летний Оливер Харт – профессор Гарвардского универси-

тета (родился в Лондоне) и 67-летний Бенгт Холмстрем – профессор Массачусетского технологического институт (родился в Фин-

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

Контракт – это договорное соглашение между работодателем и работником о правах 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 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 обеспечивает повышение индивидуальной предельной производительности труда работника. Эти и другие положения теории контрактов, а также зарубежный опыт были положены в основу концепции «эффективного контракта вуза с преподавателем», разработанной под руководством Я. Кузьмина [1]. Эта концепция стала идеологией реформирования бюджетной сферы, в том числе образования, и нашла отражение в ряде официальных документов. В Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» сказано: «обеспечить:

- увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза;
- повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе» [2].

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 чем на 30% численности научно-педагогических работников (с 553 тыс. в 2013 г. до 345 тыс. 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 [4]. 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 при-

лагательного «эффективный»). Под эффективностью деятельности понимается, по сути, производительность труда, т.е. выполнение преподавателем большего объёма качественной работы по сравнению с установленным планом за определённый период времени. Это достигается оптимизацией его зарплаты путем уменьшения гарантированной (до 70%) и увеличения стимулирующей части (до 30%).

Логика 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, стимулирующим 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 учётом следующих принципов:

1) объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

2) предсказуемость – педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятель-

ности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

6) 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 [1]).

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 квалифи-

кационной категории, премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания); 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет; 4) премиальные 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, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами. Вузами могут быть предусмотрены и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера [6].

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 его подписания. Но сначала необходимо подготовить локальную нормативную базу: внести изменения в правила внутреннего трудового распорядка высшего учебного заведения, коллективный договор, в 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 рабо-

додателя и работника, основанный на формировании заказа на осуществление профессиональной деятельности, выраженного в количественных и качественных показателях, учитывающих различия в сложности и значимости выполняемой работы.

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 определяются 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), учёт НИР, количества и качества научных публикаций (публикации статей в российских и зарубежных журналах, входящих в список рецензируемых журналов, индексируемых Scopus, Web of Science и РИНЦ, издание монографии, учебника или учебного пособия, защита диссертации на соискание учёной степени кандидата наук, доктора наук), индекс цитируемости, степень участия в инновационной деятельности, объём выполненных НИОКР для российских и зарубежных партнеров, учебная нагрузка, подготовка 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 качества работника, которые остаются за рамками эффективного контракта: добросовестность, трудолюбие, творческую активность, профессионализм и опыт, умение применять полученные знания по назначению и с пользой для общества.

К сожалению, сегодня эффективный контракт и оценивание работы преподавателя по

результатам (количественные и качественные показатели) становятся зачастую стимулирующей схемой «кнута» и «пряника», что приводит к имитации деятельности, манипуляциям с отчётной информацией и т.д. Большинство опрошенных в ходе социологических исследований преподавателей заявили: на сегодняшний день эффективный контракт не влияет на качество образования [7].

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 [8, с. 31]. Низкий размер гарантированной части заработка (министерством рекомендовано 70%, а на самом деле меньше) вынуждает вуз премировать персонал вне зависимости от результатов труда в связи с необходимостью удержания имеющихся работников.

Кроме того, эффективный контракт рассматривается часто 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, финансовые, коммерческие нормативы (публикация научных статей в журналах, индексируемых в Scopus и WoS, наличие у преподавателей соответствующего индекса Хирша, привлечение на образовательные программы вуза студентов из стран ближнего и дальнего зарубежья, получение грантов, хоздоговорных работ и пр.). В этом случае переход на систему «эффективных контрактов» для ППС вузов становится скорее административным «кнудом». Превра-

щение профессора в бизнес-единицу вуза не может быть 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 «кнудом», не в качестве замены доверительных трудовых отношений рыночными отношениями, а как действенный инструмент повышения экономического эффекта, производительности труда, качества образования и науки, средства повышения общественного статуса и материального положения преподавателя в российской системе образования.

Литература

1. Кузьминов Я.И. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени. Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
2. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.
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. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.
5. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» // Вестник образования России. 2013. № 16.

6. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 13–20; Кравцова Л. Эффективный контракт – цель или результат? // Качество образования. 2014. № 5. С. 27–31.
7. Андреева А.Р., Попова С.А. Эффективный контракт в высшем образовании: детерминанты и потенциал использования // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 128–132.
8. Сенашенко В.С., Халин В.Г. Об эффективном контракте в высшей школе России // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 27–36.
- Статья поступила в редакцию 12.03.17.
Принята к публикации 28.03.17.

WHETHER THERE WILL BE AN EFFECT FROM EFFECTIVE CONTRACT IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION?

Grigory N. KRAYNOV – Dr. Sci. (History), Prof., e-mail: kraynovgn@mail.ru
Moscow State University of Railway Engineering (MIIT). Moscow, Russia
Address: 9, bldg. 9, Obraztsova Str., 127994, Moscow, Russian Federation

Abstract. The article addresses the issues concerning the implementing of effective contract in higher education institutions. The author analyzes this problem through a prism of possible increase of labor productivity of university teaching staff and adduces criteria for the evaluation of the efficiency of professors' work and for assigning the stimulating payments.

The author points out that there is a devaluation of the initial sense and understanding of the term “effective contract” towards its use as an administrative “whip”. It is treated in terms of a new “managerialism” and considered as an instrument of Russian universities' entry into global rankings. So, the professors are imposed to fulfill financial and commercial duties. Professor's conversion into a business unit won't become the effective mechanism of improvement Russian higher education. The trust labour relationships shouldn't be replaced with market trust relationships. The author comes to a conclusion that the system of effective contract is still undeveloped and demands the further analysis both on institutional, and at the functional level.

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

Cite as: Kraynov, G.N. (2017). [Whether There Will Be an Effect from the Effective Contract in System of Higher Education?]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 5 (212), pp. 52-58. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Kuzminov, Ya. (2011). [Academic Community and Academic Contracts: Calls and Answers of the Last Time]. In: *Contracts in the Academic World*. Moscow: HSE Publishing House. (In Russ.)
2. About Actions for Realization of the State Social Policy: Decree of the Russian President of May 7, 2012 No. 597. (2012). In: *Collection of the legislation of the Russian Federation*. No. 19: Art. 2334. (In Russ.)
3. Kurbatova, M.V., Levin, S.N. (2013). [The Effective Contract in System of Higher Education of the Russian Federation: Theoretical Approaches and Features of Institutional Design]. *Zhurnal institucionalnykh issledovaniy* [Journal of Institutional Research]. Vol. 5, No. 1, pp. 55-80. (In Russ, abstract in Eng.)
4. The Program of Stage-by-Stage Improvement of Remuneration of Labor System in the Public (Municipal) Institutions for 2012–2018 Approved by the Order of the Government of the Russian Federation of November 26, 2012 No. 2190-r. (2012). *Collection of the legislation of the Russian Federation*. No. 49. Art. 6909. (In Russ.)

5. The Letter of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 20.06.2013 No. AP-1073/02 "About Development of Indicators of Efficiency". (2013). *Vestnik obrazovaniya Rossii* [Herald of Education in Russia]. No. 16. (In Russ.)
6. Bohrovskya, M.A., Masych, M.A., Shevchenko, I.K. (2013). [Principles and Applications of Effective Incentive Contract in Research and Teaching Staff in Higher School]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 5, pp. 13-20; Kravtsova, L. (2014). [Effective Contract – A Purpose or a Result?]. *Kachestvo obrazovaniya* [Quality of Education]. No. 5, pp. 27-31. (In Russ, abstract in Eng.)
7. Andreyeva, A.R., Popova, S.A. (2016). [Effective Contract in Higher Education: Determinants and Potential of Use]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = Sociological Studies. No. 8, pp. 128-132. (In Russ, abstract in Eng.)
8. Senashenko, V.S., Khalin, V.G. (2015). [On the Effective Contract in Higher School of Russia]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 5, p. 27-36. (In Russ, abstract in Eng.)

*The paper was submitted 12.03.17
Accepted for publication 28.03.17.*


 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА **LIBRARY.RU**
 Пятилетний импакт-фактор
 РИНЦ-2015, без самоцитирования

Психологическая наука и образование	2,268
Вопросы образования	1,553
Социологические исследования	1,460
Высшее образование в России	1,260
Вопросы философии	1,125
Образование и наука	1,041
Университетское управление: практика и анализ	0,956
Педагогика	0,881
Инженерное образование	0,568
Вестник международных организаций	0,555
Alma mater	0,491
Высшее образование сегодня	0,489
Интеграция образования	0,464
Эпистемология и философия науки	0,310