

Николаева Ксения Алексеевна

магистрант

ФГБОУ ВПО «Московский государственный

технический университет радиотехники,

электроники и автоматики»

г. Москва

**ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА К ЭФФЕКТИВНОМУ КОНТРАКТУ
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ)
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Аннотация: в данной статье рассматривается программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) бюджетных учреждениях, которая предусматривает переход на эффективный контракт. В связи с этим особое внимание в работе уделяется проблеме разработки ключевых показателей эффективности как индивидуальных, так и коллективных.

Ключевые слова: эффективный контракт, государственные бюджетные учреждения, муниципальные бюджетные учреждения, трудовой договор, коллективный договор, дополнительное соглашение, система оплаты труда, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, индивидуальные стимулы, поощрения, заработная плата, эффективность труда, результативность.

Государственные (муниципальные) бюджетные учреждения согласно распоряжению Правительства Российской Федерации №2190-р от 26.11.2012 г. с 2016 по 2018 года должны перейти на эффективный контракт. С данным переходом связан ряд особенностей с правильной подготовкой нормативно-правовых документов и оповещения сотрудников под подпись о переходе на новую систему оплаты труда, а также разработкой ключевых показателей эффективности с учетом отраслевой эффективности, в том числе показателей за коллективные результаты труда.

Если разработка необходимых локальных нормативных актов и внесение изменений в существующие нормативные акты требует внимательности от сотрудников кадровой службы, то разработка показателей результативности труда, которые должны привести к повышению эффективности работы сотрудников бюджетных учреждений, представляют наибольшую проблему.

Для разработки системы оценки эффективности труда создается рабочая группа, которая должна разработать и предложить показатели и критерии оценки результатов труда. Соответственно заработная плата сотрудников будет включать в себя должностной оклад и районный коэффициент (при его наличии), обязательные доплаты и надбавки, предусмотренные законодательством Российской Федерации и/или коллективным договором, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

При этом эффективный контракт подразумевает не только конкретизация должностных обязанностей каждого работника, но и все компенсационные выплаты с указанием размера выплаты и факта, благодаря которому наступает основание выплаты, и стимулирующие выплаты с указанием условий получения выплаты, измеримые показатели, которые влияют на эффективность труда, периодичность выплат и размер.

Стоит отметить, что одни из целевых государственных (муниципальных) бюджетных учреждений являются социальные учреждения, основная деятельность которых направлена на образование, здравоохранение и культуру. Соответствующими Министерствами были разработаны «дорожные карты» о переходе на эффективный контракт.

Бюджетные учреждения в связи с этим столкнулись с рядом проблем по разработке показателей оценки эффективности, так как эффективность труда в данной сфере должна оцениваться не в количественных показателях, а в качественных. Качественные показатели деятельности в данных сферах трудноизмеримы и зависят не только от сотрудников, но и от удовлетворенности контрагентов. Соответственно, рабочая группа должна разработать показатели, исключив из них субъективность оценки.

Например, для преподавателей школ показателями эффективности могут быть использование инновационных методов в обучении (кейс-стади, диспуты, имитационные игры, ролевые игры), количество проектов по тематикам дисциплины, подготовленные с учащимися, также могут быть предусмотрены стимулирующие выплаты за участие в районных/областных/всероссийских конкурсах. При этом необходимо, чтобы результаты деятельности были документально подтверждены (учебно-методическим планом, отзывами учащихся по итогам проведения игр, сертификаты, грамоты и т. д.). Тем самым преподаватели становятся заинтересованными в увеличении уровня педагогического мастерства, в изучении и внедрении в образовательный процесс новых методов обучения, в развитии одаренных детей, в том числе конкурсы педагогического мастерства районные/областные/всероссийские будут способствовать обмену опытом и знаниями.

С проблемой перехода на эффективный контракт столкнулись бюджетные учреждения, не относящиеся к социальной сфере. Сложность перехода связана также с разработкой системы оценки эффективности труда. Так как должностные инструкции и положения о стимулирующих выплатах имеют зачастую общий характер переход на систему конкретных показателей и конкретизации должностных обязанностей каждого сотрудника осложняют данный переход. В том числе появилась проблема с пониманием, как соотнести деятельность отдельного сотрудника с государственным заданием и какие показатели эффективности для учреждения являются основными. Показателями эффективности могут быть количество выигранных конкурсов, тендеров и т. д., количество успешно завершённых проектов, участие в выставках, конференциях, круглых столах по проблемам отрасли/сферы с подготовкой докладов и выступлений.

Переход на эффективный контракт государственных (муниципальных) бюджетных учреждений способствует повышению качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг и качества исполнения государственного задания, так как заработная плата сотрудников бюджетных учреждений зависит не от нахождения на рабочем месте, а от эффективности труда.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.kremlin.ru.

2. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru.

3. Приказ Минтруда России №167-н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rosmintrud.ru.

4. Лебедев А.В. Практика перехода на эффективный контракт / А.В. Лебедев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cultmanager.ru.