

**Бабынина Лилия Сергеевна**

д-р экон. наук, доцент

**Одегов Юрий Геннадьевич**

д-р экон наук, профессор, руководитель научной школы

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

## **ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ – СИСТЕМА ОПЛАТЫ НПР ВУЗОВ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

*Аннотация:* тенденция объединения образовательных учреждений, на основе оценки их результативности, направлена на реализацию Программы совершенствования оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях. Авторы отмечают важность соблюдения общих принципов механизма мотивации и их особенности в образовательных учреждениях.

*Ключевые слова:* мотивация, оплата труда, эффективный контракт.

Наиболее характерной тенденцией проводимых реформ в высшей школе РФ является процесс объединения вузов. Одним из критериев такого процесса становится эффективность деятельности вузов. Оценка результатов деятельности вузов осуществляется с учетом критериев и показателей эффективности, утвержденных Межведомственной комиссией по проведению мониторинга вузов. Так, по итогам работы за 2014 г. в числе вузов с низкими показателями оказались 62 государственных вуза, подведомственных Минобрнауки, 14 вузов и 10 филиалов, относящихся к другим ведомствам, а также 442 частных вуза и филиала [1].

Следует ожидать, что отмеченная тенденция сохранится и в ближайшие годы с учетом решения задач майских указов Президента РФ, направленных на повышение средней зарплаты профессоров и преподавателей вузов в течение 2013–2018 гг. до 200% от среднего уровня по региону [2].

Принимаемые решения по объединению вузов и сам процесс организационных преобразований, по мнению авторов, во многом определяется профессиональной подготовленностью административно-управленческих персонала (АУП) к выполнению менеджерских функций, в том числе, их способности организовать разработку и внедрение новой системы мотивации, позволяющей преодолеть сопротивление преподавательского состава и создать условия для раскрытия их научно-педагогического потенциала.

Система мотивации научно-педагогических работников (НПР) основывается на общих принципах механизма мотивации (комплексное использование материального и нематериального стимулирования; обеспечение прямой связи между результатами труда и размером поощрения; прозрачность системы оплаты труда; конкурентоспособность размера вознаграждения в сравнении с рынком; обеспечение повышения квалификации; поощрение инновационных методов и технологий работы) и обеспечить достижение целевой функции образовательного учреждения через установление всем структурным подразделениям и сотрудникам целевых стратегических и операционных задач.

Именно эти принципы положены в Программу совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, основу которой составляет эффективный контракт с работниками, направленный на повышение качества государственных и муниципальных услуг [3].

Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса и не является новой правовой формой трудового договора. Поскольку трудовые отношения возникают в первую очередь на основании заключаемого трудового договора, то с юридической точки зрения эффективный контракт - это тот же трудовой договор, но с расширением некоторых обязательных условий (ст. 16 ТК РФ). Наряду с должностными обязанностями работника и условиями оплаты труда, в нем должны быть отражены показатели и критерии оценки эффективности работы сотрудника для назначения ему стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных или муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Таким образом,

суть эффективного контракта заключается в формировании новой системы оплаты труда, привязанной к результатам работы бюджетной организации, которые должны утверждаться учредителем.

При разработке новой системы мотивации в рамках эффективного контракта, следует учитывать базовые различия в сложности выполняемой работы по категориям персонала, количество и качество затраченного труда; систему нормирования труда работников учреждения, утвержденную работодателем; необходимо предусмотреть подробную конкретизацию должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, др.

Введение эффективного контракта в вузах при адекватной постановке задач, оценочных показателей и рейтингов структурных подразделений и НПП, адаптированной к ним системы мотивации, по мнению авторов, может обеспечить следующие результаты: улучшить качественный состав преподавателей, увеличить объем научных исследований и публикаций, их цитируемость, признаваемых академическим сообществом, включенность во внешние сети академического взаимодействия. В целом внедрение эффективного контракта способствуют повышению академических показателей университета, интернационализации научных и образовательных программ, мотивирует НПП к развитию научно-педагогического потенциала.

### ***Список литературы***

1. В Минобрнауки России прошло заседание Межведомственной комиссии по проведению мониторинга вузов, которая подвела итоги работы за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/12/22/monitoring-site.html>

2. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>

3. 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.