

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

*Егорова Ольга Николаевна*

старший преподаватель, начальник отдела кадров  
БОУ ВПО «Чувашский государственный институт  
культуры и искусств» Минкультуры Чувашии  
г. Чебоксары, Чувашская Республика

### ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

*Аннотация:* в работе рассмотрен опыт внедрения системы «эффективного контракта» в Чувашском государственном институте культуры и искусств. Раскрываются значение и основные этапы перехода к указанной системе как необходимой управленческой процедуре для поддержания заданного уровня эффективности государственного вуза.

*Ключевые слова:* эффективный контракт, повышение эффективности деятельности, повышение оплаты труда, качество образовательных услуг.

Задача повышения эффективности деятельности учебных заведений в настоящее время напрямую связана с внедрением системы эффективного контракта. Предпосылки перехода на эффективный контракт содержатся в Указе Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [1], который предусматривает поэтапное совершенствование системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики. Указано, что повышение оплаты должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Обязательность перехода на эффективный контракт заложена в «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012–2018 годы», утвержденной Распоряжением Правительства

Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р (далее – Программы) [2] и разработанной в соответствии с Указом Президента РФ №597. В связи с реализацией данной Программы в 2013–2014 гг. в Чувашском государственном институте введена система эффективного контракта.

Необходимо отметить, что в трудовом законодательстве нет понятия «эффективный контракт». В Программе он трактуется как трудовой договор с работником, в котором конкретизированы 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 работников (разд. IV Программы). То есть, по своей сути, это трудовой договор, составленный в соответствии с требованиями законодательства, но особое внимание, в котором должно уделяться условиям оплаты труда.

При переходе на эффективный контракт перед руководством, работниками кадровой службы Чувашского государственного института культуры и искусств встал вопрос: какова процедура заключения эффективного контракта? При его разработке в первую очередь кадровая служба руководствовалась Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н, утвердившим «Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта» (далее – Рекомендации) [3].

На основании пп. 4 и 5 Рекомендаций при поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ в формате эффективного контракта. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в Приложении №3 к Программе. А с работником, уже состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора. При этом нужно учесть, что в соответствии с частью второй ст. 74 Трудового кодекса РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами

условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. В связи с этим работники института были уведомлены письменно о предстоящих изменениях и о причинах, повлекших такие изменения, не позднее 2 месяцев до введения вышеуказанных изменений (в октябре 2013 года).

Одновременно в коллективе велась разъяснительная работа по вопросам введения эффективного контракта, комиссия по заработной плате в составе проректора по учебно-методической работе, проректора по научной и творческой работе, главного бухгалтера, начальника учебно-методического отдела, начальника отдела кадров, председателя профсоюзного комитета работников, деканов факультетов занималась разработкой показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат. Причем, необходимо отметить, что разработка и утверждение показателей и критериев проводилась в условиях гласности и обсуждения в трудовом коллективе. К этой работе были привлечены руководители структурных подразделений, в том числе заведующие кафедрами.

Разработанные комиссией по заработной плате показатели и критерии оценки эффективности труда работников института были рассмотрены и утверждены на общем собрании трудового коллектива, на котором было утверждено новое Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в связи с чем были внесены изменения в Коллективный договор Чувашского государственного института культуры и искусств.

После истечения срока уведомления работников о предстоящих изменениях условий, определенных сторонами трудового договора, в январе 2014 года с работниками были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам. Руководствовались при этом указанными выше Рекомендациями, в которых подробно описаны условия, необходимые для включения в дополнительное соглашение к трудовому договору. Что касается оплаты труда, то, руководствуясь

п. 13. Рекомендаций, в дополнительных соглашениях с работниками были прописаны не только стимулирующие и компенсационные выплаты, но и размер (в баллах, процентах) и условия, при достижении которых они осуществляются.

Исходя из опыта, а также с учетом мнения эксперта журнала «Руководитель бюджетной организации» С.П. Фролова [4] рекомендуем следующую последовательность действий при введении эффективного контракта, что позволит работодателю снизить затраты сил и времени, а также соблюсти нормы трудового законодательства:

1. Создать в учреждении комиссию по организации работы, связанной с введением эффективного контракта или использовать постоянно действующую комиссию по заработной плате, в состав которой должен входить представитель профсоюзного комитета работников.

2. Изучить показатели качества и эффективности деятельности, внесенные учредителем в государственное (муниципальное) задание по оказанию учреждением услуг определенного типа.

3. Провести разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта, уведомить работников письменно о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора.

4. Проанализировать действующие трудовые договоры работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда РФ №167н.

5. Разработать критерии, показатели оценки эффективности труда сотрудников.

6. С учетом разработанных показателей внести изменения в существующие Положение об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера или принять локальный нормативный акт (например, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда с указанием критериев и показателей деятельности для установления стимулирующих выплат). Иначе говоря, в учреждении с учетом мнения представительного органа работников (профкома)

должны быть утверждены локальным нормативным актом (приказом) изменения, которые вносятся в Положение об оплате труда работников в части установления показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам или может быть утверждено новое положение. Изменение систем стимулирования может включать упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на увеличение выплат стимулирующего характера тем работникам, которые выполняют утвержденные показатели.

7. Разработать индивидуальные трудовые договоры (дополнительные соглашения) с работниками с учетом утвержденной формы примерного трудового договора, в целях уточнения утвержденных показателей, критериев, условий и размеров осуществления стимулирующих выплат.

8. Заключить с работниками дополнительные соглашения.

Таким образом, критерии, показатели, оценка выполнения показателей и критериев, периодичность оценки эффективности деятельности работников института установлены локальным нормативным актом – Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, являющимся приложением к Коллективному договору, а также трудовым договором с работником и определяются комиссией по заработной плате на основе составляемого педагогическим работником ежеквартально (исходя из установленной периодичности) листа оценки, с учетом достижения целей и выполнения показателей эффективности деятельности работника. В заполняемом лично листе оценки работник отчитывается, что им проделано за определенный период. Комиссия по заработной плате принимает решение об утверждении выполненных работником показателей в баллах, решение оформляется в виде протокола и представляется ректору, который издает приказ о стимулировании работников.

Однако необходимо все же отметить, что в условиях кризиса, который переживает страна, государственным учреждениям все труднее изыскивать средства для выплаты в полной мере стимулирующей части оплаты труда. Более того,

введение эффективного контракта может повлечь за собой оптимизацию штата работников и структуры заработной платы. Тем не менее, реализация государственной политики по совершенствованию оплаты труда работников потребует значительного усиления внутреннего контроля учреждения, направленного на определение соответствия заработной платы и результативности деятельности этих работников через систему «эффективного контракта». Система оплаты труда должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Итак, если в трудовом договоре работника будет предусмотрена конкретизация показателей и критериев оценки его деятельности, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат, это будет способствовать повышению эффективности работы сотрудников и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения в целом, в том числе повышению качества образовательных услуг. В применении к образовательному учреждению главной целью введения эффективного контракта является обеспечение качественного образования.

### *Список литературы*

1. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №597 // Справ.-правовая система КонсультантПлюс.

2. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы: Распоряжение Правительства РФ от 26 нояб. 2012 г. №2190-р (ред. от 14.09.2015) // Справ.-правовая система КонсультантПлюс.

3. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: Приказ Минтруда России от 26 апр. 2013 г. №167н (ред. от 20.02.2014) // Справ.-правовая система КонсультантПлюс.

4. Фролов С.П. Переходим на эффективный контракт / С.П. Фролов // Руководитель бюджетной организации. – 2014, – №3. – С. 22–31.