

© 2018 г.

БУДЕТ ЛИ ЭФФЕКТ ОТ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ВУЗЕ?

Концепция «эффективного контракта вуза с преподавателем», разработанная под руководством ректора НИУ ВШЭ Я. Кузьмина¹ легла в основу реформирования бюджетной сферы, в том числе образования, после выборов президента России в марте 2012 г. и нашла отражение в ряде официальных документов. В Указе президента РФ №597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» сказано об обеспечении увеличения к 2018 г. размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза и повышения средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе. При этом была сформулирована стратегия оптимизации - сокращения вузов и доведения к 2018 г. соотношения числа студентов на одного преподавателя до 12:1 (с 553 тыс. преподавателей в 2013 г. до 345 тыс. преподавателей в 2018 г.), что реально означало сокращение более 30% численности научно-педагогических работников². В результате, «эффективный контракт» 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. Вуз рассматривается как некое подобие коммерческой фирмы, настраивающей систему стимулов для работников. Студенты в этой схеме - «клиенты» вуза, а деятельность вуза - процесс производства образовательных услуг для них. Соответственно преподаватель - это «homo economicus», которым легко управлять через систему «эффективного контракта».

В «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) 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. 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 прилагательного «эффективный»). Под эффективностью деятельности понимается, по сути, производительность труда. В данном случае она оценивается выполнением преподавателем большего объема качественной работы по сравнению с установленным планом за определенный период времени. Это достигается оптимизацией его зарплаты путем уменьшения гарантированной (до 70%) и увеличения стимулирующей части (до 30%).

Логика замысла 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.

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 учетом следующих принципов: а) объективность - размер выплат стимулирующего характера работника дол-

¹Кузьминов Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени. Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.

²Курбатова 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.

жен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда; б) предсказуемость – педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда; в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации; г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата; д) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику; е) измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера³.

Однако после знакомства с документами 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 актуальным 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 времени⁴.

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 подписания соглашения. Но сначала необходимо подготовить локальную нормативную базу: внести изменения в правила внутреннего трудового распорядка высшего учебного заведения, коллективный договор, 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 работодателя и работника, основанный на формировании заказа на осуществление профессиональной деятельности и выраженного в количественных и качественных показателях, учитывающих различия в сложности и значимости выполняемой работы, научно обоснованных норм труда своих работников.

Сегодня эффективный контракт и оценивание работы преподавателя по результатам (количественные и качественные показатели) становится стимулирующей схемой «кну́та» и «пря́ника», что приводит к имитации деятельности, манипуляциям с отчетной информацией и т.д. По результатам исследования большая часть преподавателей заявили: на сегодняшний день эффективный контракт не влияет на качество образования⁵.

Внедрение «эффективного контракта» происходит хаотично, без четких методологических подходов, рекомендаций, а на самом деле навязывается «стимулирующий контракт» с пониженной долей гарантированной оплаты (иногда до 50%, а то и ниже). Не разработаны нормы времени учебной работы ППС, ранее расписанные виды учебной работы преподавателя исчезли из приказов – осталась только «контактная работа». В связи с этим, администрация вузов перестала оплачивать какую-либо учебную работу, кроме «горловой» (аудиторной, по «новой» терминологии – «контактной»), т.е. увеличила реальную нагрузку преподавателей на ставку в среднем на 30%. Нередко используются недиагностируемые критерии оценки (например, интенсивность труда, добросовестное выполнение обязанностей, качество труда и др.), которые являются не-

³Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» // Вестник образования России. 2013. № 16.

⁴См. сноску 1.

⁵Андреева А.Р., Попова С.А. Эффективный контракт в высшем образовании: детерминанты и потенциал использования // Социологические исследования. 2016. № 8. С.128-132.

измеримыми параметрами⁶.

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

Эффективный контракт рассматривается в духе нового «менеджеризма» прежде всего как инструмент вхождения в мировые рейтинги университетов. Поэтому администрация вузов вынуждена вкладывать в это понятие 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 и финансовые, коммерческие нормативы (публикацию научных статей в журналах, индексируемых в Scopus и Web of Science, наличие у преподавателей соответствующего индекса Хирша, привлечение на образовательные программы вуза студентов из стран ближнего и дальнего зарубежья, получение грантов, хоздоговорных работ и пр.). Превращение профессора в бизнес-единицу вуза не станет 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 «кнута», замены доверительных трудовых отношений рыночными отношениями, а как действенный инструмент повышения экономического эффекта, производительности труда, качества образования и науки, средство повышения общественного статуса и материального положения преподавателя в российской системе образования.

Г.Н. КРАЙНОВ

КРАЙНОВ Григорий Никандрович – доктор исторических наук, профессор, Российский университет транспорта (МИИТ), Москва, Россия (krainovgn@mail.ru).

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

KRAYNOV G. N.,

Russian University of Transport (MIIT), Russia

Grigory N. KRAYNOV, Dr. Sci. (Hist.), Prof., Russian University of Transport (MIIT), Moscow, Russia (krainovgn@mail.ru).

⁶Крайнов Г.Н., Панов А.И. «Эффективный контракт» с преподавателем: плюсы и минусы // Обозреватель – Observer. 2018. № 1. С. 18 – 30.