Нормативно-правовая база заключения «эффективных контрактов» с педагогическими работниками вуза

Кроливецкая Ирина Евгеньевна
Азово-Черноморский инженерный институт –
филиал ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,
Зерноград, Россия
kroliveckaya75@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается вопрос внедрения в отечественных вузах «эффективного контракта». Анализируется нормативная база, являющаяся основой для его заключения, возможности разработки дополнительных локальных актов.

Ключевые слова: образование, нормативные акты, педагогические работники, эффективный контракт, трудовой договор, права работников.

Regulatory framework for concluding “effective contracts” with university teaching staff

Krolivetskaya Irina Evgenievna

Abstract. The article considers the issue of introducing an “effective contract” in domestic universities. The regulatory framework is analyzed, which is the basis for its conclusion, the possibility of developing additional local acts.

Key words: education, normative acts, pedagogical workers, effective contract, labor contract, workers rights.

На протяжении последних десятилетий в системе высшего образования Российской Федерации наблюдаются радикальные институциональные изменения, вызванные с одной стороны вхождением в Болонский процесс с другой принудительной силой реальности: недофинансирование высшего образования и внедрение в эту сферу частного сегмента. Все это отражается на заработной плате работников высшей школы.

Федеральная программа развития образования на 2016-2020 гг. предусматривает механизм обеспечения преемственности в реализации государственной политики в сфере российского образования. В Программе перечислены инструменты, обеспечивающие эффективность и непрерывность реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг. [5]. В качестве одного их направлений развития образования выбрано повышение заработной платы педагогических работников. Программа обозначила ряд приоритетных задач: оптимизация сети вузов, с целью увеличения количества студентов на одного преподавателя в соотношении 12 к 1, такая формула, что позволит сократить преподавательский состав вузов на 30 %.

Указом Президента РФ № 597 предусмотрено повышение средней заработной платы преподавателям вузов и научным сотрудникам до 200 % от средней заработной платы в регионе к 2018 г. [7].

Введение руководством страны системы эффективного контракта в этой связи видится механизмом повышения конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава и российских вузов в целом.

Рассмотрим правовую сторону этого процесса. В России регулирование труда педагогических работников осуществляется рядом нормативных актов различной юридической силы. Е.С. Кананыкина [2] предлагает относить к источникам образовательных отношений фактически любые источники, в которых прямо или косвенно выражена воля государства на урегулирование круга отношений, входящих в предмет образовательного права. В Трудовом кодексе РФ этому вопросу отведена отдельная глава. Соответствующие нормы также содержатся в Федеральном законе «Об

образовании в Российской Федерации. В главе 5 раскрываются особенности правового положения руководителей образовательных организаций и педагогического работника [8]. Во многих подзаконных актах содержатся нормы, детализирующие и конкретизирующие общие нормы закона. Из этого следует, что особенности труда педагогических работников регулируют нормы, рассредоточенные по различным нормативным правовым актам, имеют место и противоречиям между ними.

Базой для внедрения эффективного контракта в вузах являются: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 [7], Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., План мероприятий «дорожная карта» «Изменения в отраслях социальной сферы направленные на повышение эффективности образования и науки», Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н [4], Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 [3]. Можно с уверенностью сказать, что на федеральном уровне разработка процесса внедрения эффективного контракта завершена и закреплена на законодательном уровне.

Так программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях предусматривала переход на эффективный контракт в три этапа в течении 2012-2018 гг. на первом этапе осуществлялась разработка показателей эффективности деятельности работников с целью повышением качества предоставляемых услуг; далее заключались трудовые договоры в связи с введением эффективного контракта; были разработаны профессиональные стандарты. К настоящему моменту все эти этапы пройдены, начался процесс перехода педагогических работников на эффективный контракт.

Обратимся к порядку заключения трудовых договоров при переходе на эффективный контракт. Отметим, что эффективный контракт не может быть отнесен к новой правовой форме трудового договора. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) в соответствии со статьей 135 ТК РФ утвердила в 2015 г. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (решение РТК от 25 декабря 2015 г., протокол № 12).

Примерная форма эффективного контракта приведена в Приложении № 3 Программы совершенствования системы оплаты труда [6]. В IV разделе Программы [6] дана дефиниция «эффективный контракт». По сути это тот же трудовой договор с конкретизированными должностными обязанностями. Требования, именуемые «эффективным контрактом» акцентируют внимание работодателя на статью 57 ТК РФ, определяющую условия, включаемые в трудовой договор. Подобные нормы перекочевывают в коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты вузов. Стремление не допустить недостатков при внедрении эффективного контракта заставило законодателя продублировать положения ТК РФ в актах федерального уровня, призванных регулировать образовательную сферу. И все-таки пробелы существуют.

Несмотря на дублирование норм, касающихся положений трудового договора педагогов высшей школы, договор не предусматривает включение в него положений с показателями оценки эффективности труда ППС, характеризующие трудозатраты преподавателя, выполняемые им в разные учебные периоды. Формулировки, содержащиеся в текстах, чаще всего расплывчатые и определяют включение 36-часовой рабочей недели и общей часовой нагрузки за год на ставку с перечислением всех видов работ. Специфика работы вузов предусматривает, что объем видов деятельности ППС, может варьироваться. Такие особенности деятельности преподавателя содержатся в его Индивидуальном плане работы, в котором конкретизированы его должностные обязанности, показатели по учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной видам деятельности. Данный документ мог бы выполнить роль того источника, в котором происходит индивидуализация показателей труда преподавателей,

но для этого индивидуальный план его работы необходимо признавать составляющей частью трудового договора [1]. В настоящий момент законодательством это не предусмотрено. Также во многих вузах из-за нехватки финансирования наблюдается тенденция к изменению критериев оценки деятельности ППС, недостатки внедрения эффективного контракта выявлены уже во многих вузах, закрепление в локальных актах организации размеров оплаты труда, позволяет менять их содержание практически ежегодно. Во избежание этого следует активно разрабатывать локальные нормативные акты, с учетом всех требований федерального законодательства и рекомендаций Общероссийского Профсоюза образования.

Анализ трудового и образовательного законодательства позволяет сделать вывод, что внедрение в вузах «эффективного контракта» идет активно, в соответствии с порядком, разработанным на федеральном уровне. Произошло даже дублирование норм. Проблемы правового регулирования начинаются на местах: показатели эффективности работы преподавателя в вузах, устанавливаемые в локальных актах, оставляют руководству вуза возможность для нарушения прав работников, меняя содержание локальных актов, особенно в случаях недофинансирования, отбирая согласие на включение в договор дополнительных условий, ухудшающих положение педагогов, задним числом. Соблюдается лишь формальная видимость соблюдения трудового законодательства.

Литература

1. Егоров К.Б., Худякова С.С. Повышение качества и эффективности высшего образования и науки в РФ посредством внедрения системы «эффективных контрактов»: достижима ли цель? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С. 39-40.

2. Кананыкина Е.С. Источники образовательного права в системе источников права // Юридическое образование и наука. – 2007. – № 2. – С. 19.

3. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» [Электронный ресурс] – URL: http://base.consultant.ru/cons/121834 (дата обращения 12.11.2019).

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта [Электронный ресурс]. – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi21834 (дата обращения 12.11.2019).

5. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. – URL: http://минобрнауки.рф/документы/3409/файл/2228/13.05.15-Госпрограмма-Развитие_образования_2013-2020.pdf. (дата обращения 10.11.2019).

6. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/law /hotdocs/22207.html (дата обращения 09.11.2019).

7. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW;n=129344. (дата обращения 12.11.2019).

8. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: http://base.consultant.ru/cons/121834 (дата обращения 12.11.2019).