

«Эффективный контракт»: Оплата труда

«Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 № 197-ФЗ

«Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).»

Заработная плата – это:



Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсации (Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ: главы 23 - 28) - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами

(работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу
- при временной нетрудоспособности
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании и пр.)

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает **премию**, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Заработная плата работнику **устанавливается трудовым договором** в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

(Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период **разрабатывает единые рекомендации** по установлению на федеральном, региональном

и местном уровнях **систем оплаты труда** работников государственных и муниципальных учреждений.)

ЗАКОН САНКТ-ПЕТЕРБУРГА «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 01.11.2005 № 1671 с изменениями от 13.03.2014 устанавливает правила расчета должностных окладов в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа работы;
- специфики работы (реализации программ, использование новых технологий и пр.);
- уровня квалификации (квалификационная категория);
- + ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

В целях реализации исполнения Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» утверждены **Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (постановление Правительства СПб от 07.04.2014 № 1414)**

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- надбавки - **стимулирующие выплаты** (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- работа в ночное время, в выходные и праздничные дни;
- за вредные условия труда;
- переработка рабочего времени в случае неявки сменяющего воспитателя;
- «окна» в расписании.

2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться:

- классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными

мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности"

Показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации

На основании Примерных направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

№ п/п	Направления	Дошкольное образование
	2. Для педагогических работников	
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	-----
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	-----
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	-----
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X

Распоряжение Комитета по образованию СПб от 09.09.2013 № 2071
«Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности»

деятельности педагогических работников...»

В целях повышения эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, ... реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования..., утвердить Примерные показатели...

Примерные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия
1	2	3	4
1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Соотношение количества воспитанников группы (ОО), овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы (ОО)
2.	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)	Доля воспитанников, фактически посещающих ОО (группы ОО)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ОО (группы ОО)
3.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	Низкий по сравнению с районным уровень заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Отсутствие травм (показатель - 0)
5.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий районного уровня, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Соотношение количества мероприятий районного уровня, в которых воспитанники группы принимали участие, к общему количеству районных мероприятий, проводимых для детей дошкольного возраста
6.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	
7.	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО (план воспитательно-образовательной	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ОО	

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия
1	2	3	4
	работы, табель посещаемости воспитанников)		
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога

ОО – государственная образовательная организация, реализующая основную общеобразовательную программу дошкольного образования

Трудовой договор (эффективный контракт) в образовательных организациях (из официальных разъяснений)

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предписано Правительству РФ обеспечить увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза. В порядке реализации Указа распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р была утверждена "Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы", которая определяет сроки и размеры повышения заработной платы педагогических работников.

Реализация Указа может быть достигнута с помощью введения так называемого «эффективного контракта» с работником.

В сфере образования введение эффективного контракта обосновано необходимостью исправления недостатков, обнаружившихся в ходе внедрения и применения новой системы оплаты труда (НСОТ), внедряемой на протяжении нескольких последних лет. В программных документах Правительства РФ отмечается, что решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда не удалось для всех учреждений: показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

Эффективный контракт – понятие из экономической теории. В законах, иных нормативных актах термин «эффективный контракт» не применяется, а используется понятие «трудовой договор» (в сфере государственной службы – «служебный контракт»).

Смысл эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника.

С юридической точки зрения эффективный контракт можно кратко определить как детальное, в тексте трудового договора, регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение и качества работы, и повышение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (зарплата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т.п.).

Введение эффективного контракта предусмотрено несколькими программными документами Правительства РФ.

В большинстве этих документов эффективный контракт просто упоминается без определения, без «расшифровки», что такой контракт из себя представляет. В Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы дана, например, такая общая характеристика:

Под эффективным контрактом понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на: наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке; системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке; системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда. Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров.

Определение эффективного контракта дается в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – «Программа СОТ»):

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии ... эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Программа СОТ предусматривает принципы и элементы эффективного контракта. В частности, в трудовом договоре с каждым работников должны быть уточнены и конкретизированы трудовые обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности, размеры вознаграждений, размеры поощрений за достижение коллективных результатов труда, обеспечение прозрачности оплаты труда (условия получения вознаграждений должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования). Показатели и критерии должны быть измеримыми. Эффективный контракт предполагает установление норм труда. В настоящее время нормирования труда педагогов в общем образовании де-факто не существует, централизованно установлены лишь нормы продолжительности урока и расчетные (не устанавливающие фактический размер зарплаты) нормы часов учебной работы (нагрузки) в классах (группах) за ставку заработной платы. Поскольку в общем образовании все ограничения предельных объемов учебной нагрузки сняты подзаконными нормативными правовыми актами, то установленные нормы часов за ставку зарплаты служат только для расчета заработной платы, но не для нормирования труда педагогов.

Программа СОТ ориентирует на повышение эффективности каждого работника, учреждения, отрасли. В сфере образования понятие эффективности необходимо скорректировать. Эффективность как экономическая категория, как правило, – это отношение полезных результатов к затраченным ресурсам, что предполагает достижение более высокого результата относительно издержек, т.е. так же и достижение прежнего результата с наименьшими затратами. Последнее неприменимо к оценке работы педагогических работников, перед которыми стоит задача повышения качества, результативности (продуктивности) работы, в т.ч. с возможным увеличением издержек, например, трудозатрат, материальных вложений и др. В трудовых договорах,

закрываемых с педагогическими работниками на принципах эффективного контракта, должны устанавливаться показатели и критерии качества (результативности, продуктивности), а не эффективности.

Введение «эффективного контракта» связано с проблемами и рисками. При этом основной проблемой являются разработка измеримых показателей результатов работы педагога. Основным же риском представляется опасность «скатывания» деятельности педагогов к деятельности «по производству показателей» (имитации показателей) вместо достижения нужного результата.

Опыт школ, применивших непродуманные показатели для поощрения учителей, такие как отсутствие успевающих в классе, показал, что, учителя вынуждены были «рисовать» (по их выражению) успевающим учащимся завышенные оценки, чтобы иметь право на получение стимулирующей выплаты. Это очевидно не соответствует действительности. А результаты введения подобных показателей "качества и результативности" контрпродуктивны.

Поскольку Программа СОТ и «Дорожная карта» Минобрнауки России предусматривают поэтапное внедрение, апробацию и совершенствование эффективного контракта ежегодно по 2018 год, то для проработки содержания и условий трудовых договоров на принципах эффективного контракта, а также и локальных актов по оплате труда, имеются необходимые временные возможности. Эффективный контракт предполагается вводить постепенно, по элементам. Такой подход уже продемонстрировала Программа СОТ, в которой дан примерный трудовой договор, принципиально отличающийся от примерного трудового договора, рекомендованного Минздравсоцразвития несколькими годами ранее, только одним пунктом, в котором размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат даны уже в виде таблиц, т.е. более развернуто по сравнению с ранее рекомендованной формулировкой.

«Эффективный контракт» должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Конкретный размер зарплаты увязывается с объемами, интенсивностью и качеством выполненной по трудовому договору работы, заданные работнику показатели должны быть увязаны с показателями образовательной организации.

Таким образом, перед образовательной организацией ставятся многоплановые задачи:

- отказа от стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер таких, например, как «добросовестное выполнение трудовых обязанностей» и замена их на показатели, имеющие конкретные измеримые параметры;
- исключения из числа стимулирующих таких выплат, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника;
- обеспечение оптимального с точки зрения принципов оплаты труда распределения ФОТ на гарантированную часть (оплата за должность) и стимулирующую часть (оплата за достижения показателей качества, результативности, эффективности), т.е. обеспечение, справедливой дифференциации в оплате труда.

Необходимые для введения «эффективного контракта» изменения трудовых договоров могут быть осуществлены в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса РФ – изменения условий оплаты труда признаются изменением условий, определенных сторонами трудового договора» в связи с организационными и (или) технологическими изменениями труда по решению работодателя, т.е. фактически в одностороннем порядке по инициативе работодателя, и осуществляется с предварительным уведомлением работника в письменной форме не менее чем за два месяца. В случае отказа работника продолжать работу в предлагаемых условиях трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 ст. 77 ТК РФ с выплатой двухнедельного выходного пособия по ст. 178 ТК РФ.

При согласии работника с новыми условиями как условий оплаты труда, так и уточненными должностными обязанностями такие условия указываются в

дополнительном соглашении к основному трудовому договору (как изменения или дополнения основного трудового договора).

В настоящее время планируется разработка Минтрудом РФ актуализированных квалификационных требований в профессиональных стандартах по видам деятельности, содержащих описание квалификационных требований применительно к конкретной работе (профессии). На первом этапе актуализация квалификационных требований и конкретизация трудовых обязанностей педагогических работников возможна на базе действующего раздела Единого квалификационного справочника и с использованием правовых возможностей, предоставляемых ЕКС в части изменения, конкретизации, дополнения трудовых обязанностей работника в рамках его должности при принятии учреждением должностной инструкции этого работника.

На первом этапе предлагается внесение в трудовые договоры работников более детализованных условий выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат. Например, рекомендованная в целях введения «эффективного контракта» распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р федеральная форма примерного трудового договора предусматривает отражение в трудовом договоре с работником:

- компенсационных выплат по 3-м параметрам: «наименование выплаты», «размер выплаты» и «фактор, обуславливающий получение выплаты»;
- стимулирующих выплат по 5-ти параметрам: «наименование выплаты», «условия получения выплаты», «показатели и критерии эффективности деятельности», «периодичность» и «размер выплаты».

«Эффективный контракт» предполагает установление норм труда педагогических работников в локальных актах образовательной организации, а также определение в локальных актах и в трудовом договоре фактического содержания и объема трудовых функций каждого работника. Такое нормирование позволяет точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы каждого работника. **Поэтому введение «эффективного контракта» должно повлечь за собой оптимизацию штата работников и структуры заработной платы.**

Введение «эффективного контракта» влечет за собой определенные издержки, вызванные необходимостью регулярного оценивания достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника. Эти издержки могут быть минимизированы путем введения автоматического оценивания с помощью использования электронных технологий с соответствующей компьютерной программой.

Риском введения эффективного контракта является риск формального совершения данного действия. В этом случае объем документации неизбежно вырастет, усложнив как ведение кадровой работы, так и чисто технически сделав более сложным изменение трудовых договоров в будущем. Реальных же изменений при этом может не произойти.

Вместе с тем, инструмент эффективного контракта может быть использован для того, чтобы выстроить единую систему требований к персоналу образовательной организации, вытекающую из требований к деятельности самой образовательной организации, зафиксированной в ФГОС, в дорожных картах, государственном и муниципальном задании, программе развития и иных подобных документах. В случае, если эффективный контракт будет разрабатываться, исходя из реальных требований к качеству работы образовательной организации, которые будут транслированы в виде требований к должностным обязанностям, к качеству работы и к квалификации конкретных сотрудников, тексты трудовых договоров станут подробнее, и облегчат управленческую работу в образовательной организации, будут работать на достижение ее целей. В случае же, если такая работа не будет проведена, эффективный контракт просто увеличит объем текста в трудовом договоре, без каких-либо положительных эффектов от данного увеличения.