



**Экспертный вебинар
«Разработка и внедрение эффективного контракта с
научно-педагогическими работниками
вузов: опыт и рекомендации»**

Сероштан Мария Васильевна

Доктор экономических наук
профессор кафедры стратегического управления

17 июня 2016 года 10.00-12.00

- 1. Актуальные законодательные и нормативные правовые акты, регулирующие введение эффективного контракта в вузе.**
- 2. Эффективный контракт. Отличительные особенности содержания трудового договора (эффективного контракта).**
- 3. Изменения в трудовом законодательстве в части аттестации и заключении трудовых договоров с научно-педагогическими работниками. Номенклатура и порядок замещения должностей научно-педагогических работников. Нормативные документы.**
- 4. Разработка и внедрение эффективного контракта с научно-педагогическими работниками вузов.**

- 1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»**
- 2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы**
утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012г. № 2190-р
- 3. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта,** *утв. Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013г. № 167н*
- 4. План мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»**
утв. распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014г. № 722-р
- 5. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы**
(22 декабря 2014 г.)
- 6. Федеральная целевая программа развития образования на 2016 -2020 годы**
утв. постановлением Правительства РФ от 23 мая 2015 г. N 497

*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации
государственной социальной политики»*

**«...обеспечить повышение к 2018 году средней заработной преподавателей
высшего профессионального образования и научных сотрудников
до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе»**

**«... повышение оплаты труда «должно быть увязано с качеством работы
конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и
муниципальных услуг».**

**Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного
контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от
пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем
месте, а от эффективности его работы»**

*В.В. Путин. Совещание по вопросу выполнения задач в сфере социальной политики,
поставленных в «майских указах» Президента РФ. 11 июля 2012 г.*

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ "РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ" НА 2013 - 2020 ГОДЫ**

Основное мероприятие

1.1. Формирование государственного задания и реализация образовательных программ высшего образования с учетом выхода на эффективный контракт с научно-педагогическими работниками

Ожидаемые результаты:

повышение эффективности бюджетных расходов на реализацию государственного задания вузами будет осуществляться через повышение эффективности труда педагогических работников и увеличение соотношения числа студентов в расчете на одного преподавателя

реализация эффективного контракта с профессорско-преподавательским составом и научными сотрудниками вузов с учетом результатов аттестации соответствующих работников

**Актуальные законодательные и нормативные правовые акты, регулирующие введение
эффективного контракта в вузе**

Показатели	Годы	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Численность студентов в расчете на одного работника ППС, человек		10,2	10,5	10,7	11,1	11,6	12,0
Доля АУП и вспомогательного персонала в общей численности работников, %		39	38	38	38	37	37
Отношение средней заработной платы ППС к средней заработной плате в регионе, %		134,9	125,0	133,0	150,0	200,0	200,0
Отношение средней заработной платы научных работников к средней заработной плате в регионе, %		138,9	134,0	143,0	158,0	200,0	200,0
Удельный вес исследователей в возрасте до 39 лет в общей их численности, %		39,1	39,6	40,1	40,6	41,0	41,5

«Эффективный контракт - это 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»

1

2

3

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы
*утв. Распоряжение Правительства России
от 26 ноября 2012 г. № 2190-р*

- 1. Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, *утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. №1н.***
- 2. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», *утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н.***

Ст. 21 ТК РФ

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором

**Доцент.
Пункт Трудового договора**

Разрабатывает рабочие программы по курируемым курсам

Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования

*утв. Приказом
Минздравсоцразвития
России от 11 января 2011 г.
N 1н*

**Доцент.
Пункт Эффективного контракта**

Разрабатывает рабочие программы по преподаваемым курсам с учетом модульного построения курса и компетентностного подхода, обновляет их содержание не реже одного раза в год

- 1. Дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности**
- 2. Установление окладов в разрезе профессиональных квалификационных групп**
- 3. Установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников на основе системы объективных критериев и показателей**
- 4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности университета**

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р)

1. Объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда

2. Предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда

3. Адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности, его опыту и уровню квалификации

4. Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата

5. Прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

Основной персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности.

П.7. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (в ред. Постановлений Правительства РФ от 29.09.2008 N 725, от 17.12.2010 N 1045, от 16.05.2012 N 482, от 26.09.2012 N 975, от 28.01.2013 N 55, от 14.01.2014 N 20)

В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу указанных организаций.

*Ст. 50 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ
(ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации»*

Глава 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» ТК РФ изложена в новой редакции. Вместо "научно-педагогические работники» введено "педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу»

Появилась новая Глава 52.1. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.

ФЗ от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей». Федеральный Закон вступил в силу с 1 января 2015 года.

- 1. ФЗ от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".**
- 2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, *утв. Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013г. №678***
- 3. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, *утв. Приказом Минобрнауки России от 23 июля 2015 г. № 749***
- 4. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, *утв. Приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. №293***

- 1. ФЗ от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей».**
- 2. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, *утв. Приказом Минобрнауки России от 02 сентября 2015 г. № 937***
- 3. Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников, *утв. Приказом Минобрнауки России от 02 сентября 2015 г. №937***

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

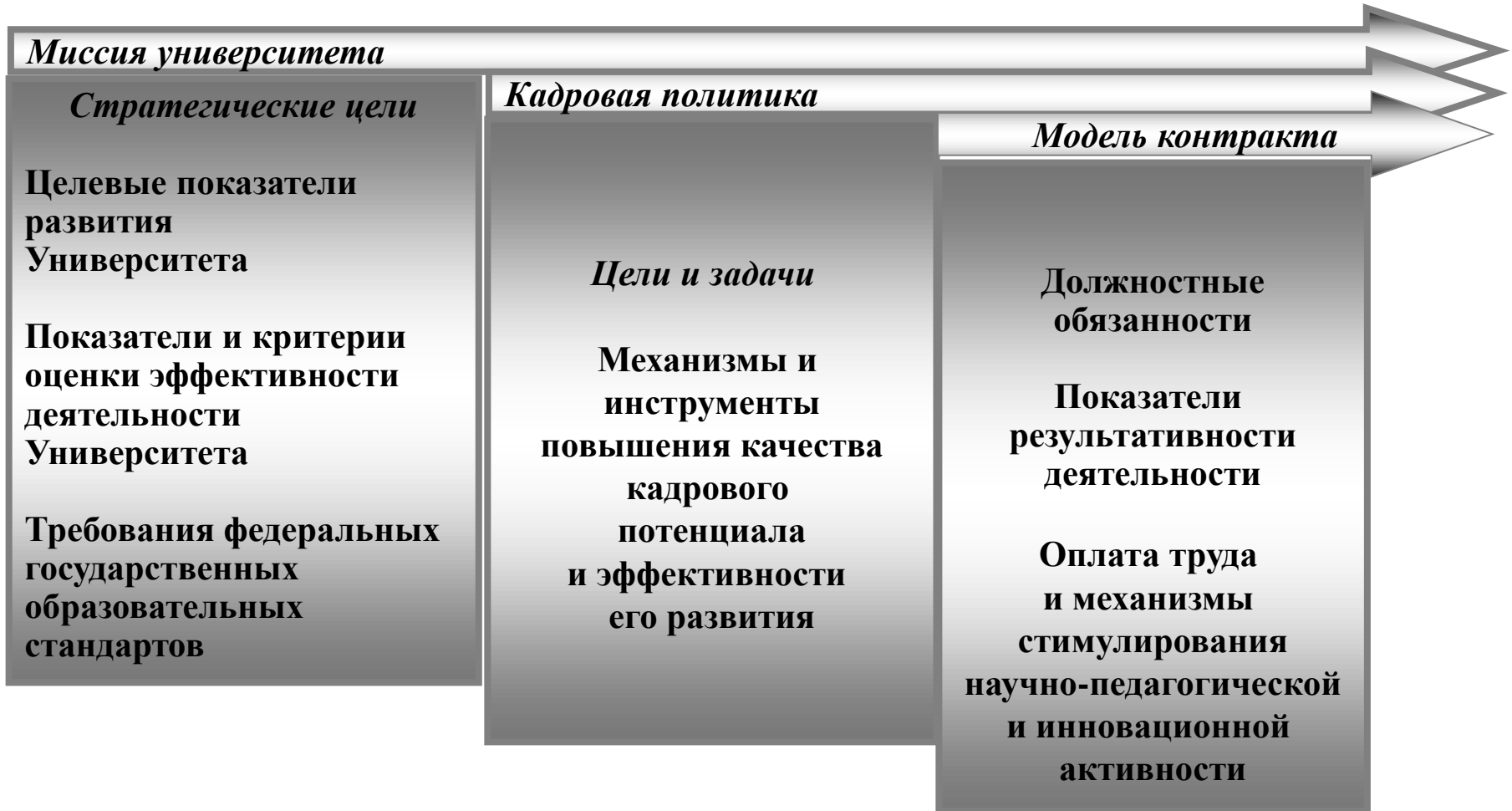
- 1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.**

Статья 52. Иные работники образовательных организаций.

- 1. В образовательных организациях наряду с должностями педагогических работников, научных работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.**
- 2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.**

Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ

«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (Вступает в силу с 01.07.2016)



1. Государственное (муниципальное) задание и целевые показатели эффективности деятельности, утвержденные учредителем

2. Система оплаты труда работников, введенная в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, и соответствующая установленным требованиям

3. Система оценки эффективности деятельности работников (система показателей и критериев оценки труда), устанавливаемая локальным нормативным актом

4. Система нормирования труда работников, устанавливаемая локальным нормативным актом

1. Разработка, обсуждение, согласование и утверждение пакета локальных нормативных документов:

Положение о создании комиссии по введению эффективных контрактов (кадровой комиссии)

Типовые формы трудовых договоров (дополнительных соглашений)

График перехода на эффективные контракты и регламент заключения эффективных контрактов (трудовых договоров) и дополнительных соглашений

2. Создание кадровой комиссии и организация ее работы

3. Заключение трудовых договоров (дополнительных соглашений)

**Заключению
трудового договора предшествует
избрание по конкурсу на замещение
соответствующей должности
Ст. 332 ТК**

Работники университета

**Срок трудового договора истекает
в 2015/2016 учебном году
Уведомление не направляется
С успешно прошедшими конкурс
заключается трудовой договор
(дополнительное соглашение)**

Работники университета

**Срок трудового договора истекает
за пределами 2015/2016 учебного года
Направляется уведомление
Заключается дополнительное соглашение
Срок трудового договора сохраняется**

**С вновь поступающими на работу
заключается трудовой договор (эффективный контракт) в соответствии с ТК**

Должностной оклад

Указывается в трудовом договоре (эффективном контракте)

Устанавливается штатным расписанием по квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам

Выплачивается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с индивидуальным планом

Компенсационные выплаты

В трудовом договоре (эффективном контракте) возможна ссылка на локальные нормативные акты

Устанавливаются Коллективным договором, Положением об оплате труда

Выплачиваются в соответствии с ТК за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и иных случаях

Стимулирующие выплаты

В трудовом договоре (эффективном контракте) возможна ссылка на локальные нормативные акты

Устанавливаются Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами

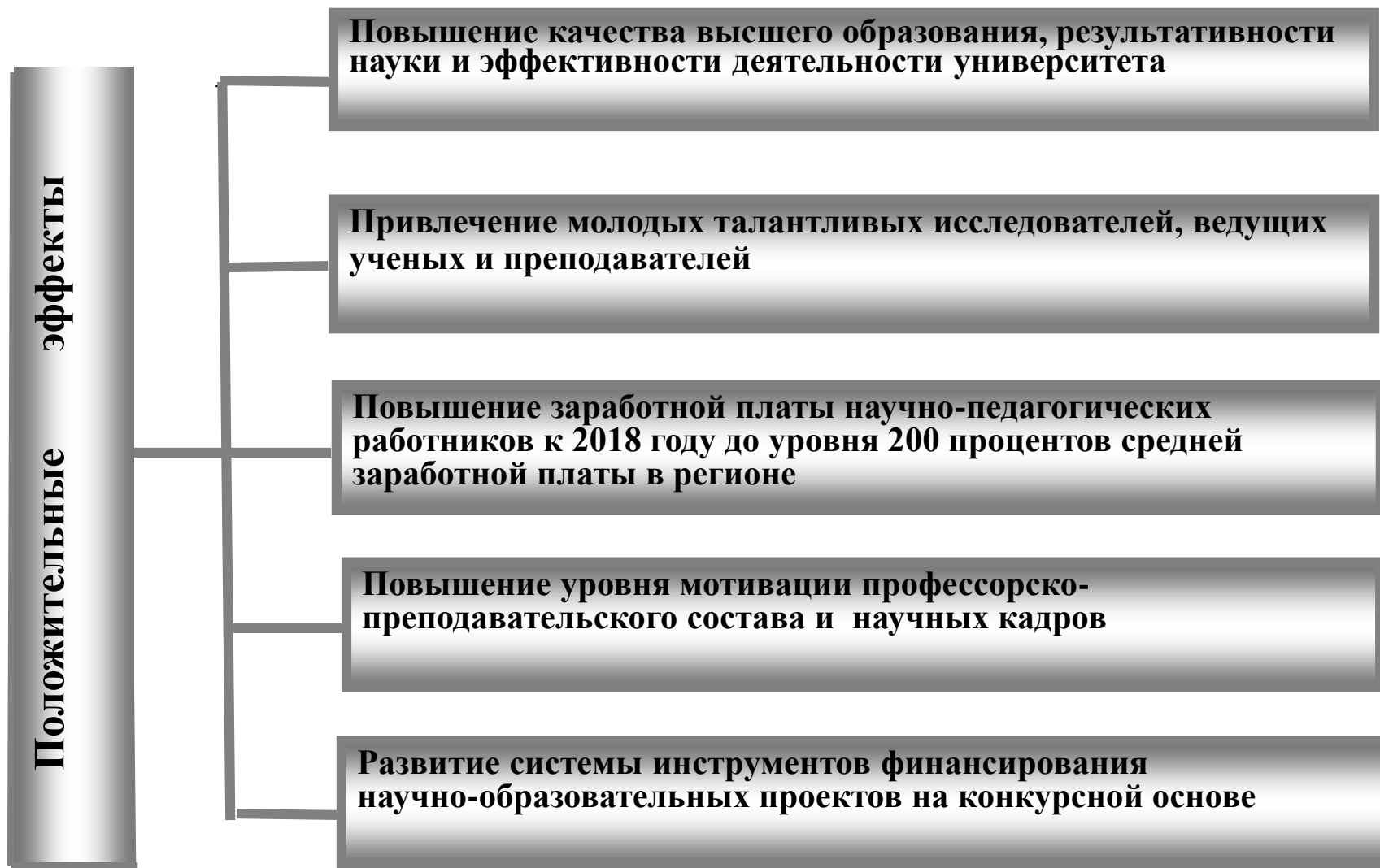
Выплачиваются за выполнение показателей эффективности деятельности

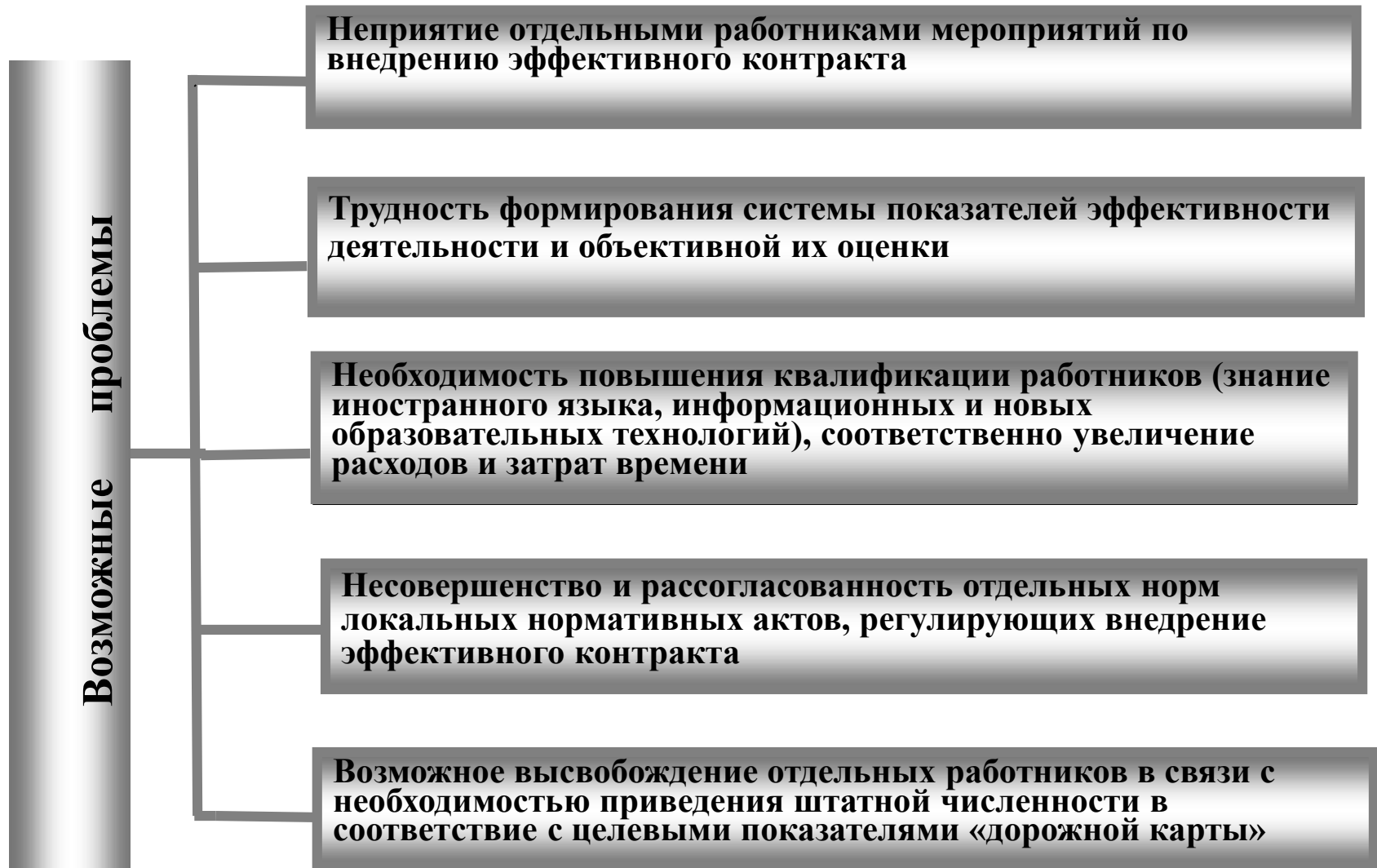
*Победители Всероссийского конкурса 2015
на лучший коллективный договор
образовательной организации высшего образования*

- 1. Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина**
- 2. Новосибирский государственный технический университет**
- 3. Кемеровский государственный университет**
- 4. Самарский государственный аэрокосмический университет
им. академика С.П. Королева**
- 5. Уральский государственный педагогический университет**
- 6. Национальный исследовательский Томский государственный университет**
- 7. Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)**
- 8. Тюменский государственный нефтегазовый университет**

Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками вузов

Численность ППС (соотношение студентов на 1 работника ППС)	11,6	Дорожная карта
Численность НР	расчет	Субсидия на выполнение ГЗ, объем НИОКР
Численность ННР, имеющих ученые степени, %	74	Целевые показатели, программы стратегического развития
Доля докторов наук в общей численности ННР, имеющих ученые степени, %	Не менее 15	Требования федеральных государственных образовательных стандартов
Численность НВП и УВП, от численности ННР, %	25-55	Уровень сложности оборудования
Доля работников АУП и вспомогательного персонала в общей численности работников, %	37	Дорожная карта
Численность АУП, в общей численности работников, %	10	Дорожная карта
Численность ОП	расчет	Нормативы обслуживания материально-имущественного комплекса







Благодарю за внимание!

Сероштан Мария Васильевна

Доктор экономических наук

профессор кафедры стратегического управления

Seroshtan-m@yandex.ru

17 июня 2016 года

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова