

«ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ» КАК ОСОБАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Бондарев Александр Иванович,

старший преподаватель кафедры трудового права федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный юридический университет»

(г. Екатеринбург), кандидат юридических наук

bonaliv@e1.ru

Современный этап развития ознаменован продолжающейся реформой оплаты труда в бюджетной сфере, начало которой было положено Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», положения которого были подтверждены и подкреплены посланием Президента РФ Федеральному собранию «О бюджетной политике в 2013 – 2015 годах». В этих документах особое внимание обращено на необходимость существенного повышения эффективности бюджетных расходов, в том числе в сфере оплаты труда [2, с.5]. Как было отмечено Президентом, все бюджетные учреждения должны обеспечить переход к так называемому «эффективному контракту», который должен ставить в зависимость заработную плату работника от качества и количества выполняемой им работы.

С появлением термина «эффективный контракт» в науке и практике трудового права возникли споры, что он собой представляет – особый вид трудового договора или же особую систему оплаты труда.

Для ответа на данный вопрос представляется целесообразным обратиться к правовым нормам. Так, в частности, распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р закрепляет, что «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». Таким образом, представляется возможным разделить позицию Н.М. Саликовой, констатирующей, что «...„Эффективный контракт“ следует рассматривать как новую систему оплаты труда, а не как новый вид трудового договора» [7, с. 118]. Иными словами, эффективный контракт призван внести некоторые корректировки в части распределения бюджетных средств, выступающих в роли стимулирующих выплат в свя-

зи с достижением конкретного значимого для работодателя результата [3, с. 40].

Очевидно, что внедрение механизмов эффективного контракта означает реформирование системы оплаты труда, внедрение новых, ранее не известных российскому рынку труда принципов, объективно защищающих интересы как работников, так и работодателей.

Для внедрения системы стимулирующих выплат, направленных на повышение эффективности деятельности, необходимо осуществить работу по максимальной адаптации существующих в образовательной организации документов, регламентирующих оплату труда работников, к новой системе на основании и в соответствии с принятыми по этому вопросу нормативными актами в централизованном порядке.

Целями внедрения механизмов эффективного контракта в высшем учебном заведении должны стать развитие образовательной и научной деятельности; стимулирование профессионального роста работников, развитие их творческой инициативы [5, с. 45]; выполнение показателей эффективности самой образовательной организации; повышение качества образовательных услуг; обеспечение прозрачности расчетов и начисления стимулирующих выплат.

Вместе с тем, представляется необходимым акцентировать внимание на недопустимости введения правил эффективного контракта только в отношении профессорско-преподавательского состава, как это зачастую происходит в высших учебных заведениях. Ст. 3 Трудового кодекса РФ запрещена дискриминация в сфере труда, в том числе в связи с занимаемой должностью. Правила и условия труда в пределах одного учреждения не должны отличаться для разных категорий сотрудников, за исключением вопросов охраны труда, связанных с повышенной опасностью тех или иных видов деятельности. В противном случае работодатель создает неравные условия для отдельных категорий работников, что является недопустимым с точки зрения норм действующего трудового законодательства Российской Федерации.

Нередко размеры стимулирующих выплат в рамках механизмов эффективного контракта ставят в зависимость от критериев никак не связанных с выполнением самого критерия. Такой подход приводит к тому, что за один и тот же результат работники получают различную оплату. Но это недопустимо. Выплаты в рамках эффективного контракта должны носить объективный характер [8, с. 27]. Основанием соответствующих выплат могут быть исключительно результаты выполнения критериев (показателей) оценки эффективности деятельно-

сти работников, и никакие иные факторы не должны влиять на осуществление данных выплат.

Механизм эффективного контракта в своей юридической сути предполагает реализацию сдельной (а не повременной) системы оплаты труда работников вуза [4, с. 23]. Поэтому расчет оплаты за достижение критериев не может быть основан на каких бы то ни было критериях, не отнесенных к числу критериев (показателей) эффективности, в том числе, стаже работы, доли занимаемой ставки, наличия (или отсутствия) дисциплинарных взысканий и т.д. Так, в частности, представляется необоснованным ограничение права на получение стимулирующих выплат стажем работы в вузе. Работник, проработавший 4 месяца (принятый на работу с началом учебного года) может быть автором электронного образовательного ресурса, комплекта учебно-методической документации, которые будут внедрены в учебный процесс; он может защитить диссертацию, написать несколько научных статей и т.д., которые вуз покажет в своей отчетности [1, с. 137]. Таким образом, вновь принятый работник оказывается в неравном положении с работниками, проработавшими чуть более длительный срок, несмотря на то, что вклад в достижение показателей эффективности вуза будет внесен одинаковый. Думается, что критерием возникновения права на стимулирующую выплату должно стать указание работником своей должности в вузе, а не стаж нахождения в этой должности.

Особые проблемы в этой ситуации на практике могут вызывать вопросы оплаты в случае прекращения трудовых отношений. Так, в частности, многие вузы идут по пути отказа от соответствующих выплат уволившимся работникам, мотивируя свое решение тем, что соответствующие выплаты направлены на стимулирование эффективности деятельности именно работников [6, с. 145]. Вместе с тем, такие работодатели явно забывают, что соответствующие выплаты являются не только стимулирующими, но и, что явно имеет приоритет, являются составными частями заработной платы соответствующего работника. В связи с этим представляется, что если работник прекратил трудовые отношения с вузом в процессе выполнения деятельности, учитываемой в числе критериев (показателей) оценки эффективности деятельности работников данного образовательного учреждения, то стимулирующие выплаты должны быть выплачены пропорционально объему выполненных работ соответствующим работником. Если же он был участником коллектива, который на момент увольнения соответствующего работника еще не завершил реализацию того или иного проекта, то, как представляется, между ву-

зом и уволившимся работником должен быть заключен гражданско-правовой договор, который в дальнейшем станет основанием получения выплаты, соответствующей размеру стимулирующей выплаты, которую такой субъект получил бы в рамках эффективного контракта в случае продолжения трудовых отношений.

Идея внедрения системы эффективного контракта, впрочем, как и все новое, зачастую встречает недовольство и даже страх у работников образовательных организаций. Вместе с тем, если данные механизмы будут внедряться разумно, с учетом мнения и интересов работников, то, безусловно, данная система принесет положительные результаты, заложенные в качестве ее основных идей.

Библиографические ссылки

1. Бочарников Д.А. Некоторые проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 10. С. 135 - 141.
2. Егоров В. Эффективный контракт в бюджетном учреждении // ЭЖ-Юрист. 2015. № 45.
3. 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 - 42.
4. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4. С. 20 - 28.
5. Кирилловых А.А. Доктрина в образовательном законодательстве: подходы к определению роли и места в правовом регулировании // Законодательство и экономика. 2015. № 9. С. 41 - 47.
6. Новикова Н.А. Проблемы реализации интеллектуальных прав педагогических работников в аспекте правового режима служебных произведений // За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики / Материалы третьей международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 7-8 декабря 2017 г.). - Екатеринбург. С 143-148
7. Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. № 6. С. 116 - 120.
8. Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 27 - 30.

СОДЕРЖАНИЕ, ЗНАЧЕНИЕ И НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Бритова Татьяна Константиновна,

доцент кафедры правовых дисциплин Государственного института
управления и социальных технологий Белорусского государственного
университета, кандидат юридических наук, доцент
britovatatjana62@yandex.by

Система наемного труда в условиях осуществления социально-экономических преобразований, связанных с формированием рыночных отношений и рынка труда, порождает неизбежные объективные