

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Специальность 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ П.Г. Алексеенко
«__» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Эффективный контракт в сфере образования

Исполнитель студент группы 321 сб 6	_____	Д.В. Шилина
	(подпись, дата)	
Руководитель ст. преподаватель	_____	И.Г. Малышок
	(подпись, дата)	
Нормоконтроль	_____	О.В. Громова
	(подпись, дата)	

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ П.Г. Алексеенко
«___» _____ 2016 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студентки Шилиной Дарьи Вячеславовны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Эффективный контракт в сфере образования (утверждена приказом от 10.01.2017 № 04-уч)
 2. Срок сдачи студентом законченной работы 30.01.2017.
 3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р; Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р; Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».
 4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие и стороны трудового договора, особенности заключения трудового договора в сфере образования, понятие эффективного контракта, механизмы и этапы внедрения эффективных контрактов в сфере образования, возможные проблемы трудовых отношений при внедрении эффективного контракта, возникновение споров по эффективному контракту и пути их решения.
 5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): Таблица 1 - Структура выплат стимулирующего характера.
 6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.
 7. Дата выдачи задания: 16.10.2016 г.
- Руководитель выпускной квалификационной работы: Малышок Ирина Геннадьевна, старший преподаватель.
- Задание принял к исполнению 16.10.2016 г. _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 63 с., 1 таблицу, 53 источника.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ, ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Цель данного исследования заключается в раскрытии понятия эффективного контракта как новой формы трудового договора в сфере образования.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- раскрыть понятие эффективный контракт в образовательных организациях;
- проанализировать проблемы правового регулирования трудовых отношений при заключении эффективного контракта с работниками сферы образования;
- рассмотреть Трудовой договор в сфере образования.

В качестве объекта исследования является правоотношения в сфере регулирования трудовых отношений.

Предмет исследования, подлежащий непосредственному изучению в данной работе - правоотношения в сфере регулирования трудовых отношений.

Введение	5
1 Трудовой договор в сфере образования	8
1.1 Понятие трудового договора и его стороны	8
1.2 Особенности трудового договора в сфере образования	14
2 Эффективный контракт в образовательных организациях	23
2.1 Понятие эффективного контракта	23
2.2 Механизмы и этапы внедрения эффективных контрактов в образовании	30
2.3 Проблемы при введении системы оценивания эффективности деятельности педагогов при переводе их на эффективные контракты	40
3 Проблемы правового регулирования трудовых отношений при заключении эффективного контракта с работниками сферы образования	42
3.1 Возможные проблемы трудовых отношений при внедрении эффективного контракта	42
3.2 Возникновения споров и пути их решения	46
Заключение	50
Библиографический список	59

На протяжении последних лет тема оплаты труда работников бюджетной системы остается одной из самых обсуждаемых во всех регионах России. Еще недавно шла речь о введении закона, в котором заложена идея зависимости увеличения оплаты труда специалиста, от качества его работы.

Теперь рассматривается новое предложение правительства – эффективный контракт. Президент Российской Федерации В.В. Путин заявил, что увеличение оплаты труда специалиста бюджетной сферы должна быть увязана с качеством его работы, в связи с чем поручил Правительству РФ принять программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных)учреждениях на 2012-2018 гг. Эта программа, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 направлена на создание новой системы трудовых отношений на основе эффективного контракта.

Переход на новую систему оплаты труда, основанную на эффективном контракте, направлен на решение проблем кадрового обеспечения образовательных учреждений, увеличения доходов и повышения статуса работников образования, стимулирование обеспечения качества результативности деятельности, как конкретных работников, так и образовательных учреждений в целом. Таким образом, эффективный контракт - это не простое повышение оплаты труда педагогов, а реально работающая увязка заработной платы с качеством и результатами педагогической работы.

Введение эффективного контракта во все сферы государственного (муниципального) обеспечения декларируется органами власти как способ оптимизации системы оплаты труда, целью которой является повышение заработных плат и качества оказания услуг в государственном секторе. Нормативная база эффективного контракта в сфере образования определена следующими правовыми документами:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р.

4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

Экс-министр образования и науки РФ в начале 2013-2014 учебного года назвал эффективный контракт с педагогом средней школы общественным договором, заключаемым между обществом и учительством. И далее добавил: *«Принципиально важно, чтобы рост заработной платы не происходил за счет повышения учебной нагрузки. Если это происходит, то это не просто профанация идеи эффективного контракта, а прямой вред, который наносится профессиональному самочувствию учительства и в целом качеству обучения, качеству работы учителей»*. Сказанное экс-министром безусловно должно относиться и к системе оплаты труда педагогических работников высшей школы.

Сама идея эффективного контракта действительно может стать основой реализации дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции и стимулировать повышение качества работы педагогов. Многие уже готовы упрекнуть Дмитрия Ливанова в лицемерии пафосного беспокойства о профессиональном самочувствии преподавателей и решить, что, даже если идея и хо-

рошая, в нашей стране она превратится в способ манипуляции и порабощения педагога, и виноваты в этом окажутся власти различного уровня. Отчасти с этим можно согласиться: руководства вуза определенно постараются сделать так, чтобы использовать эффективный контракт как возможность ухудшить условия труда работников и сэкономить бюджет. Однако это возможно будет сделать только, если сотрудники сами позволят правовой системе работать против них.

Целью бакалаврской работы является раскрыть понятие эффективного контракта как новой формы трудового договора в сфере образования.

Предметом работы является законодательство об эффективном контракте.

Объектом бакалаврской работы является правоотношения в сфере регулирования трудовых отношений.

Задачами данной работы являются:

- рассмотреть Трудовой договор в сфере образования;
- раскрыть понятие эффективный контракт в образовательных организациях;
- проанализировать проблемы правового регулирования трудовых отношений при заключении эффективного контракта с работниками сферы образования.

При написании бакалаврской работы были использованы труды отечественных ученых, а также данные электронных библиотек.

1 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Понятие трудового договора и его стороны

Реализация конституционного права на труд осуществляется в следующих основных формах: заключение трудового договора, вступление (прием) в члены кооперативной организации или акционерного общества, поступление на государственную службу, занятие предпринимательской деятельностью.

Вместе с тем, наличие различных форм свободного распоряжения гражданином своими способностями к труду не умаляет роли трудового договора, как одной из главных форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду. В.И. Миронов выделяет несколько причин, по которым трудовой договор занимает главенствующее положение среди форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

Во-первых, большинство граждан заинтересовано использовать свои способности к труду без хозяйственного риска, но с наибольшими льготами и преимуществами. Такие льготы и преимущества имеются в содержании трудового законодательства.

Во-вторых, многие работодатели заинтересованы в том, чтобы в течение определенного промежутка времени иметь в своем подчинении работников, способных решить хозяйственные задачи работодателя.

В-третьих, органы государственной власти, органы местного самоуправления также имеют заинтересованность в том, чтобы трудовая деятельность была организована в соответствующем порядке, позволяющем в наиболее благоприятном режиме решать стоящие перед указанными органами задачи с использованием труда наемных работников.

В-четвертых, многие производственные задачи могут быть решены исключительно с использованием лиц на основе трудового договора.

Например, без трудового договора невозможно организовать работу конвейера.

Перечисленные причины позволяют сделать вывод о том, что в обозри-

мом будущем трудовой договор сохранит за собой место главной формы свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

Легальное определение трудовому договору дано в ч.1 ст.56 ТК РФ согласно которой трудовой договор рассматривается как «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Следует заметить, что приведенное определение трудового договора как соглашения между работодателем и работником применимо далеко не во всех случаях, так как трудовым договором помимо соглашения могут называться другие явления, на что обращается внимание в научной и учебной литературе по трудовому праву. Так, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова полагают, что «трудовой договор надо рассматривать в трех аспектах, как:

- 1) соглашение о труде в качестве работника;
- 2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми;
- 3) институт трудового права, т. е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора)»¹.

Многозначность термина «трудовой договор» отмечают и другие авторы,

¹Гусов К.Н. Трудовое право России М.: Юнити-Дана, 2016. 496 с.

например, Е.Б. Хохлов, по мнению которого трудовой договор представляет собой:

- а) институт трудового права и трудового законодательства;
- б) юридический факт, порождающий трудовое правоотношение;
- в) источник субъективного трудового права;
- г) юридическую модель трудового отношения².

Обзор проводимых в литературе высказываний относительно многозначности термина «трудовой договор» позволяют заключить, что трудовым договором чаще всего называют:

Во-первых, один из институтов трудового права. Трудовой договор как институт занимает центральное место в отечественном трудовом праве, служит тем стержнем, вокруг которого складываются и формируются другие институты трудового права, такие как коллективный договор, рабочее время и время отдыха, заработная плата и нормирование труда, дисциплина труда и др. Среди всех институтов трудового права трудовой договор выделяет и то, что он придает всем другим институтам трудового права содержательную наполненность, является основанием их возникновения и существования. В нормах трудового договора как правового института устанавливаются права и обязанности сторон трудового договора, создаются правовые предпосылки и возможности организованного и управляемого процесса применения труда с присущими ему рабочим временем и временем отдыха, нормированием труда, материальной ответственностью и т.д.

Основное количество правовых норм, образующих трудовой договор как институт трудового права, сконцентрировано в ст.ст. 56-90 раздела III «Трудовой договор» ТК РФ. В них дается понятие трудового договора, устанавливается его содержание, основные права и обязанности сторон трудового договора, основания и порядок его заключения, изменения и прекращения, гарантии защиты персональных данных работника.

²Желтов О.Б. Трудовое право М.: Юнити-Дана, 2014. 384 с.

Во-вторых, правовое отношение связывающие работодателя и работника взаимными правами и обязанностями в процессе применения наемного труда. Каждое правовое отношение имеет свой состав, набор обязательных элементов, к которым относятся субъекты, объект и содержание, что в полной мере свойственно и трудовому договору.

В-третьих, юридический факт, вызывающий трудовые отношения между работником и работодателем. Трудовой договор как юридический акт относится к правовым действиям, волевым поступкам их участников, которые должны быть субъектами трудового права (обладать правоспособностью, дееспособностью и необходимой степенью трудоспособности). Заключение трудового договора влечет возникновение у каждой стороны взаимных прав и обязанностей.

В-четвертых, вид сделки, заключаемой работником и работодателем как сторонами юридического договора. Действия, лежащие в основе сделки должны быть результатом согласованной воли лиц, вступающих в договорные отношения, не противоречить основам правопорядка и нравственности, отвечать другим требованиям законодательства и иных правовых актов, предъявляемым к сделкам, под которыми понимаются действия граждан и юридических лиц, направленных на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей. Трудовое законодательство предъявляет трудовому договору требования аналогичные тем, которое гражданское право считает необходимыми для любой действительной сделки.

В-пятых, соглашение между работником и работодателем. Трудовой договор призван конкретизировать существенные взаимные обязательства сторон по отношению друг к другу. К ним относятся обязательство работодателя предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную

этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующее у данного работодателя.

Заключительным является письменный документ, посредством которого оформляются трудовые отношения между работником и работодателем, а также основные и дополнительные условия использования наемного труда. Трудовой договор является обязательным документом, который составляется и подписывается сторонами трудового договора при его заключении.

Каждое из указанных явлений, называемых понятием «трудовой договор», имеют свои особенности, свое содержание, назначение и сферу применения.

Таким образом, трудовой договор мы можем рассматривать не только как «соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять лично определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка», но и в иных аспектах.

Трудовой договор - это один из институтов трудового права; правовое отношение связывающие работодателя и работника взаимными правами и обязанностями; юридический факт, вид сделки; письменный документ. Отсюда следует, что данное понятие носит многозначный характер.

Значение трудового договора заключается в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны; путем его заключения реализуется обеспечение занятости и свобода труда. Для полного представления трудового договора в сфере образования как соглашения между работником и работодателем, необходимо рассмотреть его стороны.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации. По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее 16 лет. В случаях получения основного общего образования или оставления образовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет.³

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим 14 лет, для выполнения в свободное, от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. Работодатель - это физическое лицо (гражданин) либо юридическое лицо (организация), состоящее в трудовых отношениях с работником на основании заключенного трудового договора, иных актов и являющееся стороной указанного договора. Обеспечение прав работников и работодателей требует от них ответных действий. Взаимные обязанности сторон трудового отношения составляют важный принцип регулирования трудовых отношений. Статья 2 ТК РФ предусматривает обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора. Заключая трудовой договор, работодатель берет на себя обязательства обеспечить работника работой, обусловленной этим договором. Если работник предупредил работодателя об отсутствии работы, но работодатель по каким-либо причинам работу не предоставил, то он должен оплатить работнику время простоя в размерах, установленных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Коллективными договорами либо локальными нормативными актами организации не могут устанавливаться сроки выплаты заработной платы, ухудшающие положение работников по сравнению с за-

³ Кондратьева Е.В. Трудовой договор. Заключение, изменение, прекращение. М.: Проспект, 2014. 224 с.

конодательством, например не может предусматриваться выплата работникам заработной платы один раз в месяц.

Обязанности работника. Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. На работников отдельных категорий законами и иными нормативными правовыми актами возлагаются некоторые общие дополнительные обязательства, связанные со спецификой выполняемой ими работы.

1.2 Особенности трудового договора в сфере образования

Труд профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений имеет специфику, отличающую их деятельность от работы сотрудников других организаций. Речь пойдет о тех особенностях, которые необходимо иметь в виду при заключении трудового договора с преподавателем вуза.

Во-первых, несколько важных вопросов, которые предваряют заключение трудового договора с педагогами.

Статья 331 Трудового кодекса РФ (далее ТК) заявляет, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование

в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Как видно, указанная статья ТК называет 3 критерии, позволяющие гражданину реализовать себя как педагога:

1. Наличие образовательного ценза.
2. Положительный моральный облик.
3. Отсутствие определенных заболеваний.

Остановимся более подробно на тех новациях, которые были внесены в ТК в последнее время.

В результате принятия Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ подверглась переработке ч. 1 ст. 65 ТК, дающая перечень документов, которые гражданин предъявляет при заключении трудового договора.

Мало того, что педагог должен предъявить работодателю для заключения трудового договора паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на во-

енную службу), документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, так теперь еще он обязан предъявить и справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную по установленной форме.

Основанием для зачисления педагогического работника на работу является заключение трудового договора. Для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Однако заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.⁴

Не проводится конкурс на замещение:

- должностей декана факультета и заведующего кафедрой;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

⁴Михалкина Е.В. Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования TERRA ECONOMICUS. 2015. № 3. С. 89-100.

- должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Согласно ст. 57 ТК в трудовом договоре указываются следующие обязательные условия:

1. Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Предположим, преподаватель поступает на работу в филиал вуза, расположенный в г. Благовещенске Амурской области. Значит, в его трудовом договоре так и следует указать: «филиал такого-то вуза в г. Благовещенске Амурской области».

2. Трудовая функция.

Под трудовой функцией ТК понимает работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

В высших учебных заведениях предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Принципиально важно, чтобы педагогическая должность соотносилась с Квалификационным справочником. Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден раздел Единого квалификационного справочника, касающийся должностей руководителей, специалистов и служащих, работающих в сфере образования.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выбор-

ными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

Режим рабочего времени и времени отдыха указывается в трудовом договоре, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, а для образовательных учреждений, реализующих военные профессиональные образовательные программы, и образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, - типовыми положениями об образовательных учреждениях, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Нельзя говорить, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия из числа обязательных, то это является основанием для признания трудового договора незаключенным или его растор-

жения. В таком случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.⁵

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного догово-

⁵ Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. М.: Юнити-Дана, 2014. 226 с.

ра, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Научно-педагогические работники высшего учебного заведения имеют право:

- в установленном порядке избирать и быть избранными в ученый совет высшего учебного заведения;
- участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности высшего учебного заведения;
- пользоваться бесплатно услугами библиотек, информационных фондов, учебных и научных подразделений, а также услугами социально-бытовых и других структурных подразделений высшего учебного заведения в соответствии с его уставом и (или) коллективным договором;
- определять содержание учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) на основании федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования или федеральных государственных требований, а также образовательных стандартов и требований;
- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- обжаловать приказы и распоряжения администрации высшего учебного заведения в установленном законодательством порядке;
- на организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности.

Научно-педагогические работники высшего учебного заведения обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;
- соблюдать устав высшего учебного заведения;
- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности), гражданскую позицию, способ-

ность к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- систематически заниматься повышением своей квалификации.

Научные работники высшего учебного заведения имеют право выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество научного процесса.

Научные работники обязаны соблюдать устав высшего учебного заведения.

Права и обязанности административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала высшего учебного заведения определяются законодательством о труде Российской Федерации, уставом высшего учебного заведения, правилами внутреннего распорядка высшего учебного заведения и должностными инструкциями.

Отдельно хочется сказать про испытание. Согласно ч. 1 ст. 70 ТК целью испытания является проверка соответствия работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу, в частности, не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности,

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей ор-

ганизаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Помимо условий труда трудовой договор должен также содержать следующую информацию:

- фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- сведения о документе, удостоверяющем личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (только для работодателей);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2 ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

2.1 Понятие эффективного контракта

Указом Президента Российской Федерации от 07 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; доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе; доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе; доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, повышение к 2018 году средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе. Реализация Указа может быть достигнута с помощью введения так называемого «эффективного контракта» с работником.

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, пока-

затели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.⁶

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 заработной платы 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 (продуктивно-

⁶Бердашкевич А.П. Каким должен быть эффективный контракт для учителя? Народное образование. 2013. № 7.С. 40–43.

сти) работы, в т.ч. с возможным увеличением издержек, например, трудозатрат, материальных вложений и др. В трудовых договорах, заключаемых 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 неуспевающих в классе, показал, что, учителя вынуждены были «рисовать» (по их выражению) неуспевающим учащимся завышенные оценки, чтобы иметь право на получение стимулирующей выплаты. Это очевидно не соответствует действительности. Очевидно, результаты введения подобных показателей результативности контрпродуктивны. Таким образом, введение показателей и критериев качества работы педагога требует тщательной апробации с участием всего коллектива заинтересованных работников.

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, 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 ра-

нее рекомендованным примерным трудовым договором. «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 контрпродуктивных 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.⁷

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 рабо-

⁷ Вознесенский И. Мотивация педагогов: выбираем пути решения. М.: ИД «Деловой мир», 2014. 398 с.

ту в предлагаемых условиях трудовой договор с ним расторгается по п. 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, 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 с помощью разработки и принятия должностных инструкций.

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:

1) компенсационных выплат по 3-м параметрам: «наименование выплаты», «размер выплаты» и «фактор, обуславливающий получение выплаты»;

2) стимулирующих выплат по 5-ти параметрам:

- наименование выплаты;
- условия получения выплаты;
- показатели и критерии эффективности деятельности;
- периодичность;
- 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.⁸

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 ра-

⁸Курбатова М. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования Журнал институциональных исследований. 2013. № 1. С. 55-80.

боту 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.

2.2 Механизмы и этапы внедрения эффективных контрактов в образовании

Исходя из предложенного законодательством в настоящий период, целью внедрения эффективного контракта в организации бюджетной сферы является соотношение «трудовые усилия» и «заработная плата».

При разработке и внедрении эффективного контракта для образовательных организаций можно выделить ряд принципов, ориентированных на достижение общих целей, утвержденных вузу вышестоящей организацией:

- выполнение государственного задания;
- повышение оплаты труда профессорско-преподавательскому составу до уровня двух средних заработных плат по региону до 2018 г.;
- повышение мотивации и эффективности труда;
- повышение общего уровня квалификации педагога;
- создание условий для творческого и научного развития коллектива;
- повышение эффективности работы вуза;
- повышение конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг.

Переход на новую систему оплаты труда, основанную на «эффективном контракте», направлен на решение проблем кадрового обеспечения образовательных учреждений, увеличение доходов и повышения статуса работников образования, стимулирование обеспечения качества и результативности деятельности как конкретных работников, так и образовательных учреждений в целом. Изучение характера деятельности работников учебного заведения позволяет дифференцировать по качественным показателям результаты труда и установить единицы измерения показателей.

Анализ целей деятельности учреждения, отдельных структурных подраз-

делений и программы развития позволяет выявить критерии для установления целевых показателей, определить временные рамки применения показателя, значимость каждого показателя⁹. Введение эффективных контрактов с профессорско-преподавательским составом связано с попыткой ввести систему дифференцированной оплаты труда.

В случае если вводится система с общим описанием деятельности, не подкрепленная конкретными количественными единицами, то такая система не может быть по-настоящему эффективной и не может стимулировать производительность труда преподавателей. В вузах применяются критерии оценки деятельности профессорско-преподавательского состава.

Методические рекомендации о внедрении эффективного контракта в учебные заведения Амурской области. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012–2018 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р) и Планом мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012) предусмотрено введение эффективного контракта для работников, занятых в сфере образования и науки.

Планом мероприятий устанавливается перечень мер, обеспечивающих разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с преподавателями и мастерами производственного обучения образовательных организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования. Внедрение моделей эффективного контракта в системе профессионального образования в Амурской области предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работников, условий оплаты их труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказы-

⁹Егоров В.В. Система оплаты труда работникам образовательных учреждений Учет в сфере образования.2013. № 9. С. 42–44.

ваемых государственных услуг.

Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта является совершенствование системы стимулирования труда преподавателей и мастеров производственного обучения. Стимулирование труда должно обеспечивать связь между повышением оплаты труда и конкретными результатами труда по оказанию государственных услуг (выполнению работ) на основе: ведения взаимоувязанной системы показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения от федерального уровня до конкретных профессиональных образовательных организаций и работника; установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, локальных нормативных актах и трудовых договорах с преподавателями и мастерами производственного обучения; отмены стимулирующих выплат, установленных без учета показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения; развития кадрового потенциала работников профессиональных образовательных организаций; создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения, определенных Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для преподавателей и мастеров производственного обучения локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.¹⁰

Разработка показателей и критериев эффективности работы преподавате-

¹⁰Михалкина Е.В. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава Кадровик. 2015. № 7. С. 385.

лей и мастеров производственного обучения осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

2) предсказуемость – педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

б) измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Настоящие критерии и показатели эффективности разработаны с учетом выполнения государственного задания и критериев эффективности работы вуза, входящих в показатели мониторинга вузов, ежегодно проводимого Министерством образования и науки РФ.

Данные показатели и критерии необходимы для внедрения эффективных контрактов и разработки локальных нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда. Показатели и критерии эффективности учитывают

особенности организации трудовой деятельности в учебном заведении, нормирование труда для профессорско-преподавательского состава по выполнению второй половины нагрузки, права, предоставленные руководителю по установлению форм оплаты труда, а также по оценке трудового вклада работников в общие результаты учреждения. Практическое определение целевых показателей и критериев эффективности деятельности конкретных работников учебного заведения Амурской области проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций:

- целей деятельности учебного заведения;
- программы развития учебного заведения;
- целей деятельности отдельных структурных подразделений;
- характера деятельности различных категорий работников;
- круга их должностных обязанностей.

Таким образом, показатели эффективности деятельности работников учебного заведения находятся в единстве с плановыми показателями деятельности учреждения, утвержденными вышестоящим органом управления (Министерством культуры РФ) в рамках выполнения государственного задания. В соответствии с действующей нормативно-правовой базой, мероприятиями по формальному «переходу» на «эффективный контракт» являются работы по заключению дополнительных соглашений к уже существующим трудовым договорам с руководителями и работниками профессорско-преподавательского состава. Фактический же «переход» будет зависеть от степени реализации остальных мероприятий, в т. ч. и в первую очередь, от качества разработки локальной нормативно-правовой базы и разработки системы критериев и показателей эффективности конкретных работников учреждения образования в системе общих и отраслевых показателей и критериев эффективности.

Данный подход является основой концепции «эффективного контракта» и необходимости перехода образовательных организаций и учреждений на эффективную систему оплаты труда (Бюджетное послание Президента РФ Федеральному Собранию от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013–2015 го-

дах»).

Что касается оценки эффективности труда вузовских преподавателей, то вузам было рекомендовано (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818), использовать следующие перечни выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы. Как видно из этого перечня, они имеют очень обобщенный характер (кроме выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет) и имеют, скорее, декларативный вид.

Проблема эта в теории и практике оценки результатов и качества интеллектуального труда не нова, связана с нормированием труда профессорско-преподавательского состава, и требует специальных исследований.

Коротко опишем опыт внедрения эффективного контракта в Новосибирском государственном педагогическом университете. В НГПУ с сентября 2014 г. действует стандарт «Расчет штатов профессорско-преподавательского состава по основным образовательным программам», существенную часть которого занимают нормативные показатели расчета педагогической нагрузки по пяти видам работ - учебной, учебно-методической, организационной, научно-исследовательской, воспитательной. Эти виды работ включены в индивидуальный план работы преподавателя. Время, отведенное на учебную работу, составляет учебную нагрузку и занимает не более 60 % рабочего времени ППС.

Вне-учебная работа распределяется с соблюдением следующих пропорций:

- учебно-методическая- не менее 30 % от полного времени на вне-учебную работу;
- организационная - не более 20 %;
- научно-исследовательская - не менее 30 %;
- воспитательная - не более 20 %.

Годовой объем рабочего времени (педагогическая нагрузка) преподавате-

ля на одну ставку составляет 1 524 часа (нормативная или обязательная часть индивидуального плана). Индивидуальный план допускает выполнение внеплановой работы. Содержание и структура индивидуального плана лежит в основе трудового договора (эффективного контракта) с преподавателем, являясь его неотъемлемой частью.

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных эффективным контрактом и индивидуальным планом, работнику устанавливается заработная плата, состоящая из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (табл. 1).

При наличии средств на оплату труда работнику могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «НГПУ» (за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий; за интенсивность и высокие результаты работы; за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей; поощрительная выплата в связи с юбилеем и выходом на пенсию, работникам, проработавшим в ФГБОУ ВПО «НГПУ» не менее 5 лет).

Таблица 1 - Структура выплат стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Учебно-методическая работа				
Подготовка рукописи учебника или учебного пособия к изданию с грифом /УМО	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	Гриф Минобразования/УМО	1 раз	40 тыс. руб.
Подготовка рукописи учебника или учебного пособия к изданию, не предусматривающего получение грифа Минобразования/УМО	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	Решение редакционно-издательского совета вуза	1 раз	20 тыс. руб.
Научно-исследовательская работа				
Подготовка и издание статьи (делится на число авторов): а) в изданиях, индексируемых в базах данных WebofScience и Scopus; б) в изданиях, индексируемых РИНЦ	Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи	Публикация статьи	1 раз	а) 30 тыс. руб.; б) 15 тыс. руб.

Продолжение таблицы 1				
Подготовка патентов на изобретение (делится на число авторов)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз	30 тыс. руб.
Подготовка патента на полезную модель (делится на число авторов)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз	15 тыс. руб.
Подготовка программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем для представления в Роспатент (делится на число авторов)	Документальное подтверждение регистрации объекта интеллектуальной собственности	Регистрация объекта интеллектуальной собственности	1 раз	15 тыс. руб.
Представление в диссертационный совет и успешная защита диссертации: а) кандидатской, б) докторской	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Решение МОН Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук или доктора наук	1 раз	а) 25 тыс. руб., б) 100 тыс. руб.
Наличие награды, почетного звания	Документальное подтверждение наличия награды, почетного звания	Признание заслуг со стороны государства	Ежемесячно	1 800 руб. (пропорционально занимаемой ставки)

Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами соответствующего субъекта Российской Федерации коллективным договором и локальными нормативными актами.

При назначении выплат стимулирующего характера заведующим кафедрами учитываются следующие показатели:

- обеспечение учебной литературой по дисциплинам кафедры;
- обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам кафедры;
- оценка работников кафедры из числа ППС со стороны студентов;
- доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС кафедры;
- обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы WebofScience, Scopus;
- обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых РИНЦ;

- обеспечение количества публикаций в сборниках научно-практических конференций ФГБОУ ВПО «НГПУ»;

- обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по кафедре;

- обеспечение доли работников ППС кафедры без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедры;

- обеспечение количества штатных ставок, занятых иностранными гражданами, отнесенное к общему количеству штатных ставок должностей категории ППС;

- обеспечение доли выпускников по специальностям кафедры, зарегистрированных в службе занятости Новосибирской области от выпуска по очной форме;

- обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности кафедры в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг.¹¹

Для деканов и директоров институтов предусмотрены следующие показатели:

- обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся очной формы;

- обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами;

- обеспечение учебной литературой по дисциплинам факультета;

- обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам факультета;

- доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС факультета;

- доля отчисленных студентов от контингента студентов очной формы;

¹¹Кочкина А.А. Особенности почасовой оплаты труда педагогов Учет в сфере образования. 2013. № 6. С. 46–48.

- обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы WebofScience, Scopus;

- обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых РИНЦ;

- обеспечение количества публикаций в сборниках научно-практических конференций ФГБОУ ВПО «НГПУ»;

- обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по факультету;

- обеспечение доли работников ППС кафедр факультета/института без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедр факультета/института;

- обеспечение количества штатных ставок, занятых иностранными гражданами, отнесенное к общему количеству штатных ставок должностей категории ППС;

- количество иностранных граждан в числе студентов, обучающихся по образовательным программам, закрепленным за факультетом;

- обеспечение доли выпускников факультета/института очной формы обучения, трудоустроившихся по специальности в течение одного года по окончании университета;

- обеспечение доли выпускников по специальностям факультета/института, зарегистрированных в службе занятости Новосибирской области от выпуска по очной форме;

- обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета или института в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг.

Пока еще рано делать выводы об успешности использования «эффективного контракта». Остается ряд вопросов, требующих обсуждения, проектирования и внедрения. Они касаются уточнения критериев и показателей эффективности деятельности как преподавателей, так и вуза в целом; регламента назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам; ве-

личины и количества нормативных значений оценки отдельных видов педагогической деятельности и т. д.

2.3 Проблемы при введении системы оценивания эффективности деятельности педагогов при переводе их на эффективные контракты

На сегодняшний день одной из злободневных тем является тема введения и функционирования эффективного контракта в образовательных учреждениях. Мнения специалистов по вопросу эффективного контракта и того, как его введение отразилось на реальной жизни школы разнятся: сторонники утверждают, что данное нововведение реально работает и помогает повысить качество образования, другие же, напротив, считают, что эффективный контракт - это лишь формальность, затрудняющая жизнь учителя.

Рассматривая замысел эффективного контракта, определенного в «дорожной карте», - Распоряжение правительства РФ от 30 апреля 2014 года «722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» - отметим, что его эффективность основывается на следующих принципах результативности:

- отношение среднего балла ЕГЭ между «лучшими» и «худшими» школами;
- результаты в международных исследованиях (PIRLS, TIMSS, PISA);
- удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет;
- достижение средней заработной платы педагогов уровня средней по региону;
- переход к оценке деятельности образовательных организаций, руководителей и учителей по показателям эффективности.

Исходя из вышеизложенного, видится только позитивный эффект от нововведения, однако, необходимо рассмотреть вопрос в контексте реальной жизни школы. «Эффективный контракт», как документ, ничем не отличается, по своей сути, от трудового договора. Сам смысл введения заложен в системе показателей, измеряющих качество предоставления образовательной услуги, которое измерять пока не научились.

По сути же, стимулы, заложенные в эффективном контракте, больше влияют на уровень заработной платы, нежели на качество образования. И в этом смысле, «эффективный контракт» часто называют «стимулирующим». То есть, можно условно выделить два вида контракта: эффективный и стимулирующий. Рассмотрим каждый из них.

В каждом из двух видов выделенных контрактов существует гарантированная часть и бонусная в виде надбавок за качество. Разница заключается в том, что эффективный контракт тесно связан с МРОТ и гарантированная часть оплаты в нем не должна составлять менее 80%.

Стимулирующий контракт - это средство оптимизации деятельности, целью которого является выработка стимулов к соблюдению условий контракта. Гарантированная часть в нем значительно меньше - 50-60% всей суммы. Вся проблематика ситуации заключается в том, что стимулы к соблюдению формируются в регионах через показатели результативности, а индикаторами являются, например, доля обучающихся, участие в олимпиадах, методическая деятельность и пр. Все эти величины вполне измеряемы, но как показала практика ЕГЭ, эти показатели хороши для внутреннего мониторинга, но не как средство стимулирования конкретного учителя, так как это подталкивает его к манипулированию данными, к имитации предоставляемой информации.

Для устранения данного факта, полагается, что необходимо включить «доверие» в эффективный контракт. В нем должна быть высокая доля гарантированной оплаты труда - до 80-85%, что уменьшит попытки имитирования результатов и увеличит степень ответственности.

На сегодняшний день результат от введения эффективного контракта можно выразить примерно так: «если нам за качество образовательной услуги увеличили заработную плату, значит, мы действительно его повысили», а как это сделано, не имеет значения.

3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА С РАБОТНИКАМИ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1 Возможные проблемы трудовых отношений при внедрении эффективного контракта

Выражение «эффективный контракт» не является юридически строгим и нигде не определено. Последнее время его используют в бюджетной сфере, называя, таким образом, изменения в трудовых соглашениях, которые работодатель хочет предложить работникам. Содержание «эффективных контрактов», которые получают для ознакомления учителя, существенно отличается, поэтому дать четкие рекомендации, как на них реагировать, сложная задача. Необходимо обратить внимание на права, которыми обладает работник, и те уловки, к которым прибегает работодатель.

Возможные последствия.

Как правило, «эффективный контракт» предполагает большую детализацию должностных обязанностей педагога и повышение интенсивности его труда. Казалось бы, детализация с четкими тарифами за все виды работ может позволить больше зарабатывать тем, кто больше делает.

На практике это позволяет работодателю сократить зарплату под предлогом того, что учитель не выполнил те или иные обязанности, несмотря на то, что это могло произойти и по независящим от работника причинам. Вероятен рост негарантированной части зарплаты, которая и сейчас уже велика. Будет сделан еще один шаг в сторону регламентации труда учителя, что заставляет педагогов воспринимать свою работу как технологический процесс, а не как творчество, ориентированное на развитие личности ученика, воспитание у него интереса к познанию мира.

Не исключено введение внутренних (в рамках образовательного учреждения) локальных актов, которые жестко закрепят время пребывания в его стенах (вне зависимости от наличия в эти часы уроков, педсоветов или других

мероприятий).

Обострится проблема с долей стимулирующей части в зарплате: классное руководство и проверку тетрадей планируют включить в базовую часть (составляет примерно 60%), что означает, что остальные 40% должны быть «оправданы» другими видами деятельности.

Педагогам придется писать еще более подробные отчеты по каждому виду занятий, чем сейчас, потому что все должно быть предъявлено к отчетности и посчитано.

Права педагогов.

Правительство не вносило никаких изменений в Трудовой кодекс, трудовые отношения в случае идеи «эффективного контракта» регулируются подзаконными актами Министерства образования Амурской области. То есть, если усматривается в предлагаемом документе нарушение Трудового кодекса, имеется полное право его игнорировать либо обратиться в надзорные инстанции.

Чаще всего новые условия труда фиксируются с помощью дополнительных соглашений. Но если есть трудовой договор, то можно не соглашаться на новые условия труда.

То есть, дополнительное соглашение можно не подписывать, если оно не устраивает, и продолжать работать на прежних условиях (если работодатель не обосновал свои предложения ст.74 п.4 ТК РФ). Кроме того, условия трудового договора или дополнительного соглашения не должны ухудшать положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в коллективном договоре (ст.ст. 57, 74, 135 ТК РФ).

То есть отказываться от подписания дополнительных соглашений можно, сославшись на действующий коллективный договор и положение об оплате труда.

Трудовой договор может быть подписан на определенный срок или быть бессрочным. В первом случае это обстоятельство дает возможность уволить нелояльного работника, просто не продлив с ним договор после окончания его срока. В соответствии с ТК РФ срочный договор не может быть пролонгирован,

после истечения срока договора заключается новый. Если новый договор не был заключен вовремя, а сотрудник продолжает работать, то трудовой договор автоматически превращается в заключенный на неопределенный срок.¹²

Работодатели любят предлагать подписать дополнительное соглашение, которое вносит изменение в старый срочный договор - позволяет его пролонгировать снова и снова. То есть, по факту можно работать уже продолжительное время и никакими внешними причинами сроки окончания работы не обусловлены, а работодатель предпочитает держать преподавателя на срочном договоре. Если таких пролонгаций было три или больше, то можно обратиться в суд - как правило, суды признают договор бессрочным.

В бессрочный договор можно внести изменения только с согласия работника - за исключением ситуаций, закрепленных в ст. 74 ТК РФ. Трудовая функция при этом не может быть изменена в любом случае (то есть, если работник методист, нельзя без его согласия сделать его преподавателем).

Трудовой договор может быть изменен только при одновременном соблюдении нескольких условий:

- изменились организационные или технологические условия труда;
- невозможно сохранить условия труда в прежнем виде;
- работодатель выполнил все требования трудового кодекса - предложил преподавателю другие рабочие места, уведомил его за два месяца о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений и т.д.¹³

Если работник отказывается работать по новым условиям, обоснованным по ст.74 ТК РФ, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу). Если работник отказывается, то работодатель имеет право его уволить. При этом работник должен быть уве-

¹² Казанцев В.И. Трудовое право М.: Юристъ, 2015. 432 с.

¹³ Тихомирова Л.В. Трудовой договор. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации М.: Юристъ, 2015. 482 с.

домлен об изменении условий труда не менее чем за два месяца до их фактического изменения. Если работник отказывается работать в новых условиях, его не нужно еще раз уведомлять об увольнении, работодатель вправе просто уволить его по истечении срока уведомления об изменении условий труда (ст.ст. 74, 77 ТК РФ).

Но если сотрудник не согласен с тем, что на его рабочем месте действительно изменились условия труда или с тем, что работодатель не мог сохранить условия в прежнем виде (то есть, с применимостью ст.74 ТК РФ), то можно обратиться в суд по поводу незаконного изменения условий договора. Работодатель будет пытаться доказать, что соблюдены все требования ст.74 ТК РФ, сотрудник - что все осталось по-прежнему и поэтому должен действовать старый договор. Чью сторону займет суд - непредсказуемо.¹⁴

1. Например, изменение учебного плана, изменение количества учащихся в школе работодатель может относить к «изменению условий труда». Преподаватель может настаивать, что это рабочие моменты, это все меняется постоянно и не меняет сути его трудовых обязанностей.

2. Или преподавателю придется доказывать, что была возможность сохранить условия прежними, но работодатель этого не сделал. Необходимо обратить внимание, что ст.74 ТК РФ гарантирует защиту прав работника с учетом коллективного договора: «Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями». То есть, нужно внимательно изучить все документы, которые регулируют отношения в учебном учреждении. О наличии коллективного договора работники часто не подозревают, а это очень важный документ.

Необходимо внимательно изучать текст дополнительного соглашения: сотрудник имеет право взять его с собой и посоветоваться с коллегами или

¹⁴ Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: Юнити-Дана, 2014. 127 с.

юристом.

Например, подписание дополнительного соглашения может превратить бессрочный договор в срочный, по истечению срока которого сотрудника могут уволить.

Необходимо оповестить коллег о планах введения «эффективного контракта», о предложениях подписать дополнительные соглашения, устроить обсуждение. Если все откажутся их подписывать, работодатель не сможет навязать новые условия труда, так как увольнение сразу всех преподавателей в учебном заведении означает признание ректора собственной некомпетентности и его собственное увольнение вышестоящим начальством. Необходимо создать совет трудового коллектива или профсоюзную организацию - так сотрудники получают дополнительные возможности отстаивать свои права не только в этом конкретном случае, а и во многих.

3.2 Возникновения споров и пути их решения

Рассмотрим возможные опасности на примере перехода на эффективный контракт образовательной организации Амурской области, которая совершила большое количество правовых нарушений:

1. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р, завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта предполагается на третьем этапе, охватывающем 2016-2018 годы. Желание ректора перевести работников на эффективный контракт с 01 января 2015 года, т.е. как минимум за год до установленных сроков, вероятно, и определило все последующие нарушения. Так в п.5 Приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н указано, что дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В образовательной организации педагогические работники получили уве-

домления о переходе на эффективный контракт уже в середине октября 2014 года, когда критериев оценки эффективности труда еще и в помине не было. Более того, хотя в уведомлениях стоял срок ответа до 15 декабря 2014 года, устным указанием срок был сокращен до 01 ноября 2014 года. Т.к. в уведомлении довольно ультимативно было указано, что в случае несогласия или отсутствия ответа, работник будет уволен в соответствии с п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ, в образовательной организации преподаватели послушно выполнили устное распоряжение. К слову, увольнение на основании отсутствия ответа незаконно, т.к. уведомление в принципе функционально служит цели информирования.

2.Рассмотрим, чтобы работодатель «не протащил» изменение срочности трудового договора.

Так в образовательной организации Амурской области ректор произвольно изменил срочность трудовых договоров тех работников, которые летом проходили очередной конкурс на замещение должностей. Вместо бессрочных договоров с обязательным прохождением конкурса один раз в 5 лет в соответствии с ч.3 ст. 332 ТК РФ договора стали заключаться на 1 год.

С 01 января 2015 года, ч.3 ст. 332 ТК РФ утратила силу. Теперь вместо конкурса будет проводиться аттестация (ч.10 ст. 332 ТК РФ), которая для преподавателей, работающих по бессрочным трудовым договорам, также будет происходить один раз в 5 лет. Поэтому, о каком регламенте комиссии рассуждал ректор Трудовому Кодексу РФ неведомо.

По своей сути гл. 52 ТК РФ об особенностях регулирования труда педагогических работников претерпела существенные изменения в соответствии с Федеральным Законом от 22.12.2014 № 443-ФЗ.

Возвращаясь к теме эффективного контракта – необходимо обратить внимание при подписании дополнительного соглашения к трудовому договору при переходе на эффективный контракт, что изменения касаются только системы оплаты труда. Если трудовой договор с сотрудником был заключен на неопределенный срок, необходимо убедиться, что работодатель под «эффективный шум» не сделал договор срочным – это снижение гарантий как работников.

3. Критерии оценки эффективности, которые преподаватель не выбирал, могут стоять стимулирующих выплат.

Итак, в трудовых договорах есть информация о базовой части оклада и стимулирующих выплатах. При переходе на эффективный контракт гарантировано преподаватель будет получать только базовую часть оклада, стимулирующие выплаты же будут начисляться при соответствии его работы принятым в его образовательном учреждении показателям эффективности труда.

Например, ректор, критерии оценки эффективности, просто вывесил на официальном сайте, не ознакомив с ними работников под роспись, а дополнительные соглашения до Нового Года пока так и не были подписаны, несмотря на указанный в уведомлениях срок перехода на эффективный контракт с 01 января 2015 года. А вот для примера пара обязательных критериев оценки эффективности учебно-методической работы преподавателя:

- Учебник на русском языке, рекомендованный УМО, с индексом «ISBN» и индексами, принятыми в России, с предисловием лидера направления из РФ и двумя опубликованными рецензиями, одна из которых от лидеров из ЕС, США, Канады.

- Мультимедийное учебное пособие на русском языке, представляющее собой один из разделов (модулей) дисциплины, рекомендованный УМО, с предисловием лидера направления из РФ и двумя опубликованными рецензиями, одна из которых от лидеров из ЕС, США, Канады.

И далее все критерии, так или иначе, адресуются к рецензиям зарубежных «лидеров», особенно это касается показателей эффективности научно-исследовательской работы. Едва ли данные критерии были согласованы с выборным органом работников и едва ли мнение работников даже в проекте предполагалось учесть. «Стоимость» каждого из критериев также неизвестна, что не только противоречит требованиям Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, но и исключает какой-либо прозрачный механизм сти-

мулирующих выплат.

В итоге преподаватели дали согласие на эффективный контракт, критерии оценки эффективности к которому являются труднодостижимыми, а, следовательно, они с большой вероятностью потеряют часть гарантированных им ранее стимулирующих выплат, и их заработные платы в большинстве уменьшатся вопреки намеченным правительством и президентом целям. Это пример того, как работники могут снизить уровень своих трудовых гарантий, не воспользовавшись теми правами (как отметил экс-министр Дмитрий Ливанов – правами «общественного договора»), которые им предоставляет система законодательства Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Появление термина «эффективный контракт» в практике образования связано с задачей увязки повышения оплаты труда работников бюджетной сферы с качеством их работы и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг.

В «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р) эффективный контракт трактуется как 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.

В Программе отмечено, что новой системе оплаты труда (далее - НСОТ), введённой в 2007 году, не удалось в полной мере решить задачу стимулирования работников с учётом результатов их труда.

Так, в ряде учреждений в рамках НСОТ стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда, показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение имеет формальный характер.

Мероприятия Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда и переход на принципы эффективного контракта направлены на устранение этих несоответствий и усовершенствование системы оплаты труда в сфере образования.

Методология исследования:

В апреле-июне 2014 года сотрудники НИУ ВШЭ провели исследование, посвящённое изучению особенностей перехода на принципы эффективного

контракта в образовательных организациях,(далее - ОО).

Проанализирована и обобщена практика внедрения эффективного контракта с педагогическими работниками в образовательных организациях ОО субъектов РФ, выявлены преимущества и основные проблемы его реализации. Для сбора данных использованы качественные методы исследования: глубинные интервью с представителями руководства организаций и фокус-группы с педагогическими работниками. Всего проведено 46 интервью и 3 фокус-группы. В исследовании участвовали 12 образовательных организаций, расположенных в 7 субъектах РФ. Качественное исследование даёт возможность глубже понять механизмы систем оплаты труда, использующиеся на практике.

Особенности восприятий изменения оплаты труда различными участниками и рассмотреть их в более широком социальном контексте. Безусловно, с результатами исследования полезно познакомиться и руководителям школ.

Результаты исследования:

Заключение контрактов, содержащих параметры, определяемые Программой поэтапного совершенствования оплаты труда(эффективных контрактов), в образовательных организациях СПО началось с сентября 2013 года. Вместе с тем на момент проведения исследования эффективный контракт был введен не во всех образовательных организациях : в некоторых шла подготовка к переходу на эффективный контракт - формировался перечень показателей эффективности деятельности работников.

В тех образовательных организациях, где эффективный контракт был введен во время исследования, он был воспринят преимущественно как модернизированный вариант НСОТ или усовершенствованная система премирования.

Таким образом, можно заключить, что процесс перехода на эффективный контракт в образовательных организациях напрямую связан с восприятием эффективного контракта как модернизированной НСОТ и заключается в корректировке ранее действовавших показателей и критериев стимулирования работников и заключении дополнительных соглашений с сотрудниками органи-

заций.

Вместе с тем в ходе исследования был выявлен ряд изменений, преимущественно обусловленных пересмотром показателей стимулирования.

Так, респонденты считают, что детальное изложение оснований для начисления заработной платы в трудовых договорах каждого педагогического работника способствует прозрачности оплаты труда. По мнению сотрудников образовательных организаций Амурской области, это позволило ограничить субъективность оценки деятельности сотрудников и расширило возможности для дифференциации оплаты труда в зависимости от результативности педагогов.

Вместе с тем, по мнению самих педагогов, увеличение активности имеет обратную, негативную сторону в форме непропорционального увеличения нагрузки преподавателей по выполнению порой «бессмысленных» и «не связанных с качеством» работ.

Педагоги отмечают увеличение дополнительной нагрузки, не связанной непосредственно с преподаванием, а связанной скорее с разработкой различных продуктов, а также с проведением множества дополнительных мероприятий, которые не всегда говорят о качестве работы педагога, а скорее о способности произвести отчётность для получения надбавки. Возникает риск того, что на периферии внимания педагогов и руководства образовательных организаций может оказаться непосредственно реализация учебной программы. Гонка за количеством баллов, от которых зависит объём стимулирующих выплат педагогов, ведёт к тому, что учащиеся могут быть привлечены к огромному количеству мероприятий в ущерб освоению базовой учебной программы.

За множеством разнонаправленных показателей эффективности преподаватели не видят конкретного обобщённого результата своего труда, не связывают их напрямую с повышением качества преподавания. Возникает некоторая «активность работников, но при этом преподаватели активизируются в тех видах деятельности, где проще заработать стимулирующие выплаты. Система, при которой преподаватели получают стимулирующие выплаты за достижение

отдельных показателей, а не совокупный результат труда, может стать в конечном итоге анти-мотивирующей и контрпродуктивной.

В связи с этим одним из главных вопросов в рамках перехода на эффективный контракт становится определение оснований для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников. Для системы профессионального образования на сегодняшний день это одна из наиболее сложных проблем.

На основании результатов исследования можно выделить несколько практик введения эффективного контракта.

В зависимости от того, кто инициатор изменений и введения перечня критериев оценки эффективности преподавателей, выделим следующие подходы:

- Жёсткая регламентация учредителем перечня показателей оценки эффективности деятельности. Практика перехода на эффективный контракт, при которой учредитель предлагает унифицированный перечень показателей для всех категорий преподавателей подведомственных образовательных организаций, приводит к практически полному копированию предлагаемых показателей без учёта их соответствия целям и задачам развития организации.

В образовательных организациях с уже сложившейся и зарекомендовавшей себя системой поощрения сотрудников (до задачи введения эффективного контракта и жёсткой регламентации учредителем перечня показателей) этот подход чреват появлением двойной системы оценки эффективности деятельности педагогических работников.

В таких образовательных организациях руководство ориентировано на сохранение и практическое использование уже сложившейся системы оценки эффективности деятельности педагогических работников и стимулирования результатов их труда, которая апробирована в течение нескольких лет, доказала свою эффективность, становится инструментом, приводящим к положительным изменениям.

Можно предположить, что в таких организациях система показателей и

критериев, предложенная учредителем, скорее всего, будет занимать второстепенное место, а в качестве реального «эффективного контракта» будет функционировать прежняя система поощрения и стимулирования. Основанием для такой внутренней политики организации служат высокие внебюджетные доходы, позволяющие «содержать» собственную систему стимулирования.

- Передача разработки показателей на откуп образовательной организации. Применение этой практики зафиксировано как в образовательных организациях, подведомственных отраслевым федеральным министерствам и агентствам, так и региональных организациях. Отдельно остановимся на федеральных, в которых в которых вопросах внедрения эффективного контракта учредители склонны занимать позицию «полного невмешательства».

Из-за отсутствия информационной и методической поддержки при введении эффективного контракта представители руководства этих образовательных организаций испытывают серьёзные затруднения. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических кадров заимствуются из нормативных актов, размещённых на интернет - сайтах других образовательных организаций.

Представители образовательных организаций, которые на момент проведения исследования только планировали вводить эффективный контракт, также были озабочены предстоящей работой.

- Сквозная система показателей от учредителя к педагогу. Учредители и руководители образовательных организаций предпринимают попытки сформировать сквозную систему показателей.

Такая система на практике приводит к оппортунистическому настрою педагогов, так как показатели оценки эффективности деятельности становятся показателями «директора и заместителей », что, в конечном итоге, снижает мотивацию к их выполнению.

В качестве наиболее перспективного направления реализации эффективного контракта этим представителем учредителя рассматривается организация работы коллектива, но достижению единых задач образовательной организа-

ции. На уровне конкретного учреждения должны быть обозначены такие показатели, которые могут быть результатом командной работы как административного, так и педагогического состава организации.

Эффективный контракт внедряется в условиях ограниченных бюджетных средств, которых недостаточно для достижения заданного Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 и Программой поэтапного совершенствования оплаты труда уровня заработной платы педагогических работников образовательных организаций.

В связи с этим принципиальное значение для внедрения и развития принципов эффективного контракта имеет объём денежного фонда, направляемого на стимулирование педагогических работников. По результатам исследования выявлены две основные стратегии формирования или регулирования объёмов стимулирующих выплат:

1. Ограничение учредителем максимально возможного размера стимулирующих выплат, которые может получить работник. Достигается за счет фиксации стоимости одного балла и установления максимального количества баллов, которые могут набрать педагоги за достижение показателей эффективности. Эта стратегия позволяет планировать расходы на стимулирующий фонд при ограниченных финансовых ресурсах бюджета образовательной организации.

Можно предположить, что со временем такой подход перестанет выполнять мотивирующую функцию, так как уже на первых этапах внедрения эффективного контракта он вызывает у педагогов резкое недовольство. Эта ситуация осознаётся и учредителем. Скорее всего, этот подход жизнеспособен только при высокой стоимости одного балла и значимом размере максимально возможных стимулирующих выплат.

2. Введение переменной денежной стоимости балла за выполнение того или иного показателя педагогическим работником. Иными словами, один и тот же показатель эффективности деятельности педагога в разные периоды может иметь разную стоимостную оценку. Стоимость показателя определяется двумя факторами:

1. Размером фонда стимулирования организации на отчётный месяц. Для директоров образовательных организаций такая ситуация проблематична.

2. Общим количеством баллов, набранных педагогическим коллективом за отчётный период. Этот фактор влияет на объёмы стимулирующих выплат в зависимости от того, как сработал весь педагогический коллектив. Если объём стимулирующего фонда распределяется между всеми педагогами, то автоматически каждый в среднем получит ниже надбавку. Получается, что надбавка педагога зависит не от того, насколько хорошо он работал и какой объём работы выполнил, а от результата работы других педагогов. Причём чем лучше работали педагоги, тем ниже стоимость балла и, соответственно, меньше объём стимулирующих выплат за одну и ту же работу.

Фактически заработная плата поставлена в противовес взаимопомощи коллектива, в этой ситуации преподаватели не будут рассматривать такой контракт как стимулирующий, и руководству организации необходимо будет переходить либо на коллективный принцип распределения «всем поровну», либо на директивное решение о значимости вклада того или иного педагога.

Результаты исследования показали, что используемые в настоящее время стратегии реализации эффективного контракта имеют серьёзные ограничения при недостаточности бюджетных средств.

Возможность компенсации негативных ситуаций и поддержания принципов эффективного контракта, дифференциация заработных плат в зависимости от результативности и качества работы сотрудников на сегодняшний день есть только в образовательных организациях, располагающих существенным фондом внебюджетных средств и направляющих подавляющую его часть на увеличение стимулирующей части заработной платы педагогических работников.

У образовательных организаций, не располагающих внебюджетным фондом или имеющих его в незначительных объёмах, более скромные возможности для реализации и выстраивания системы эффективного контракта. Их руководители склонны распределять стимулирующий фонд по принципу «всем поровну», стремясь увеличить общий размер заработной платы и сохранить кол-

лектив. Стимулирующие выплаты в таких организациях назначаются на основании показателей, не имеющих конкретных измеримых параметров и позволяющих охватить стимулированием наиболее широкий круг сотрудников. Это такие показатели, как добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность, качество труда и т.п.

Руководитель в такой образовательной организации ориентирован на поощрение любой активности сотрудников, при этом активность может быть не всегда связана напрямую с результативностью сотрудников. Стимулирующие выплаты могут назначаться за повышение профессионального мастерства, проведение длительных репетиций и т.д.

На практике позиция руководителя «никого не обидеть» приводит к увеличению количества положений и регламентов, содержащих многочисленные основания для выплат как стимулирующего, так и премиального характера. Часто большинство показателей повторяются, то есть присутствуют в разных перечнях оснований для начисления различного рода премий и стимулирующих доплат. При таком подходе стимулирующие выплаты выполняют функцию «всеобщего повышения уровня заработной платы».

В результате проведенного исследования были выявлены барьеры как организационного, так и содержательного характера, которые не позволяют на данном этапе внедрения эффективного контракта обеспечить его полноценное влияние на повышение качества труда работников образовательных организаций. Отчасти это может быть связано с искусственным форсированием перехода на эффективный контракт, который в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда должен быть введен до 2018 года.

Начатый в 2013 году переход на эффективный контракт обеспечил организационные процедуры, но не содержательный характер изменений: за довольно короткие сроки в большинстве образовательных организаций были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам с уже работающими педагогическими работниками и трудовые договоры по новой форме с вновь нанятыми сотрудниками.

Использование механизмов жёсткой регламентации внедрения эффективного контракта со стороны учредителя, также как и хаотичный поиск способов решения этой задачи самими образовательными организациями, в реальной практике не приводят к оптимальным результатам. Образовательным организациям необходимо методологическое и нормативно-методическое сопровождение дальнейшего внедрения принципов эффективного контракта.

I Правовые акты

1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст.3.

2 Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

3 Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 года №722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

4 Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/75> - 17.09.2016.

5 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gosfinansy.ru/docs/22501/> - 17.01.2015.

6 Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

7 Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

8 Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/> - 17.09.2016.

9 Показатели эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

II Специальная литература

10 Бердашкевич, А.П. Каким должен быть эффективный контракт для учителя? / А.П. Бердашкевич // Народное образование. - 2013. - № 7. - С. 40–43.

11 Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э.Н. Бондаренко. - М.: Юнити-Дана, 2014. – 226 с.

12 Васин, В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.А. Васин, В.В. Глазырин, Н.М. Исаева. - М.: Кнорус, 2016. - 1056 с.

13 Васин, В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.А. Васин, В.В. Глазырин, Н.М. Исаева. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 429 с.

14 Вознесенский, И. Мотивация педагогов: выбираем пути решения / И. Вознесенский. – М.: ИД «Деловой мир», 2014. – 398 с.

15 Гриценко, В.В. Административно-правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере: мифы и реальность / В.В. Гриценко // Административное право и процесс. - 2013. - № 6. - С. 68–71.

16 Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: Юнити-Дана, 2016. – 496 с.

17 Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: Кнорус, 2015. – 115 с.

18 Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов. - М.: Проспект, 2014 – 180 с.

19 Дюжаков, К.В. Трудовые договоры. Понятие и порядок заключения /

К.В. Дюжаков, М.И. Петров. - М.: Юристъ, 2015. – 140 с.

20 Дюжаков, К.В. Трудовые договоры. Понятие и порядок заключения / К.В. Дюжаков, М.И. Петров. - М.: Юнити-Дана, 2013. – 463 с.

21 Егоров, В.В. Система оплаты труда работникам образовательных учреждений / В.В. Егоров // Учет в сфере образования. - 2013. - № 9. - С. 42–44.

22 Желтов, О.Б. Трудовое право / О.Б. Желтов. - М.: Юнити-Дана, 2014. – 384 с.

23 Казанцев, В.И. Трудовое право / В.И. Казанцев, В.Н. Васин. - М.: Юристъ, 2015. – 436 с.

24 Казанцев, В.И. Трудовое право / В.И. Казанцев, В.Н. Васин. - М.: Юристъ, 2015. – 432 с.

25 Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбах, Л. Райсберг, М. Юдкевич. - М.: изд-во Высшей школы экономики, 2014. - 439 с.

26 Калинина, Д.Е. Сборник трудовых договоров. Договоры с работниками различных категорий и специальностей / Д.Е. Калинина. - М.: Юристъ, 2015. – 720 с.

27 Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право / И.Я. Киселев. - М.: Проспект, 2013. – 360 с.

28 Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право / И.Я. Киселев. - М.: Проспект, 2015. – 571 с.

29 Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран / И.Я. Киселев. - М.: Проспект, 2014. – 206 с.

30 Кондратьева, Е.В. Трудовой договор. Заключение, изменение, прекращение / Е.В. Кондратьева. - М.: Проспект, 2014. – 224 с.

31 Кочкина, А.А. Особенности почасовой оплаты труда педагогов / А.А. Кочкина // Учет в сфере образования. - 2013. - № 6. - С. 46–48.

32 Курбатова, М. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М. Курбатова, С. Левин // Журнал институциональных исследований. -

2013. - № 1. - С. 55-80.

33 Миронов, В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов. - М.: Кнорус, 2014. – 925 с.

34 Миронов, В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов. - М.: Юристъ, 2015. – 526 с.

35 Миронов, В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов. - СПб.: Питер, 2013. – 308 с.

36 Миронов, В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов. - СПб.:Питер, 2014. – 1152 с..

37 Михалкина. Е.В. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Н.В. Гапоненко // Кадровик. - 2015. - № 7. - С. 385.

38 Михалкина. Е.В. Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования / Е.В. Михалкина, В.А. Алещин // TERRA ECONOMICUS. - 2015. - № 3. - С. 89-100.

39 Михалкина, Е.В. С. Концепция новой системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности в учреждениях высшего профессионального образования / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова // Мотивация и оплата труда. - 2013. - № 1. - С. 48-60.

40 Михалкина, Е.В. Трансформация концепции формирования заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова // TERRA ECONOMICUS. - 2015. - № 4. - С. 5-10.

41 Михалкина, Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы / Е.В. Михалкина // Мотивация и оплата труда. - 2014. - №1. - С.5-10.

42 Общероссийский проект «Школа цифрового века» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://upr.1september.ru> - 18.09.2016.

43 Сыроватская, Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. - М.: Юристъ, 2015. – 312 с.

44 Сыроватская, Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. - М.: Юристъ, 2015. – 568 с.

45 Тихомирова, Л.В. Трудовой договор. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомиров. - М.: Юристъ, 2015. – 482 с.

46 Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. - М.: Проспект, 2014. – 880 с.

47 Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. - М.: Юнити-Дана, 2014. – 127 с.

48 Трудовое право России: учебник / под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. - М.: Проспект, 2015. – 345 с.

49 Трудовое право России: учебник / под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. - М.: Проспект, - 2013. – 366 с.

50 Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2015. – 317 с.

51 Трудовое право России: учебник для вузов / отв. ред. Орловский Ю.П., Лившиц Р.З. - М.: Юристъ, 2014. – 369 с.

52 Трудовое право России: учебник для вузов / отв. ред. Ю.П. Орловский, Р.З. Лившиц. - М.: Юнити-Дана, 2014. –491 с.

53 Чиканова, Л.А. Трудовой договор / Л.А. Чиканова // Трудовое право. - 2014. - № 4-5. - С. 58.