



Евгений КНЯЗЕВ  
Павел ДЕРКАЧЁВ  
Федор ДУДЫРЕВ

# Введение эффективного контракта в системе СПО: достижения и проблемы

**Указом Президента России от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» перед Правительством РФ была поставлена задача довести к 2018 году среднюю заработную плату преподавателей и мастеров образовательных учреждений СПО до средней заработной платы в соответствующем регионе. Повышение заработной платы должно сопровождаться обновлением всей системы оплаты труда в профессиональных образовательных организациях, в связи с чем происходит постепенный переход на так называемый эффективный контракт.**

Введение эффективного контракта в системе профессионального образования — это целый комплекс взаимосвязанных мероприятий, реализация которых должна привести, с одной стороны, к повышению заработной платы педагогических работников системы СПО, а с другой — к улучшению качества их работы и росту эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций в целом. Главная цель происходящих изменений — добиться того, чтобы оплата труда

сотрудников, занятых работами различной сложности, производилась дифференцированно и была увязана с качеством выполнения поставленных задач, то есть с эффективностью деятельности сотрудников.

Особая роль в системе эффективного контракта отводится инструментам материального стимулирования педагогических работников. Стимулирующие выплаты должны производиться на основе взаимовязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного

учреждения и работника. Размер стимулирующих выплат, критерии, по которым они назначаются, должны быть отражены в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах.

Высшая школа экономики по поручению Правительства Российской Федерации проводит мониторинг введения эффективного контракта в системе среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации. Промежуточные результаты мониторинга состоят в следующем.

## От чего зависит зарплата педагога

Основными факторами, определяющими абсолютный размер заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения, являются бюджетная обеспеченность субъекта Российской Федерации и стоимость жизни в регионе. Так, лидерами по размеру заработной платы стали регионы с высоким экономическим потенциалом (Ненецкий, Ханты-Мансийский,

Ямало-Ненецкий автономные округа, г. Москва, Сахалинская и Московская области). Низкие значения демонстрируют регионы с относительно низким экономическим потенциалом и низкой стоимостью жизни (Северная Осетия, Дагестан, Мордовия, Калмыкия, Орловская, Ульяновская и Костромская области).

Регионы с высоким соотношением заработной платы преподавателей и мастеров в СПО по отношению к заработной плате в регионе имеют, как правило, высокую бюджетную обеспеченность на основе добывающей или обрабатывающей промышленности. Регионы с низким соотношением — это регионы с низкой бюджетной обеспеченностью. Исключениями в этом ряду являются Красноярский край и Челябинская область.

В большинстве субъектов Российской Федерации заработная плата в общем образовании выше, чем в системе среднего профессионального образования. Однако в Чукотском автономном округе, Республике Ингушетия, Тюменской области (846 млн руб., включая ХМАО и ЯНАО), Москве (659 млн руб.), Московской области (429 млн руб.),

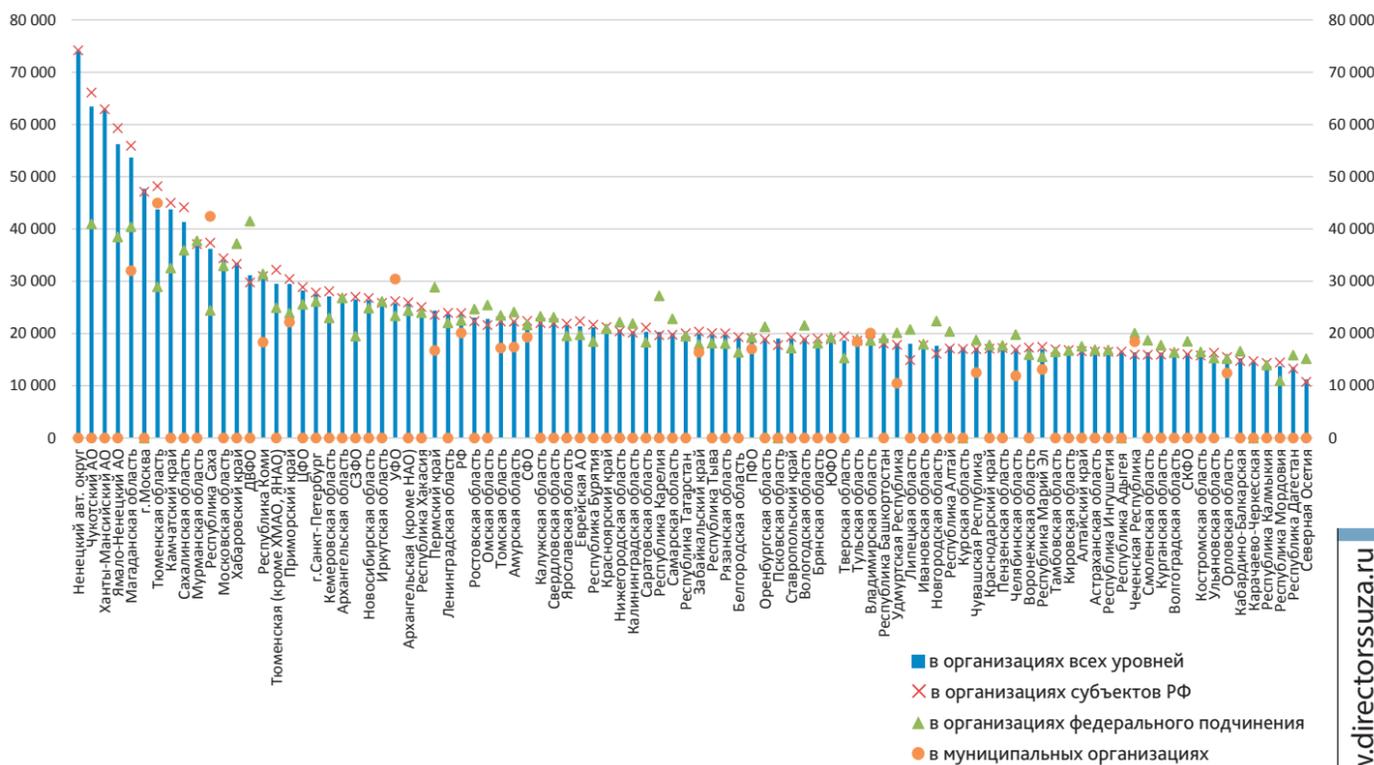
и Ярославской областях размер заработной платы преподавателей в училищах и колледжах превысил зарплату педагогов общего образования, а в Ямало-Ненецком АО превзошел оплату преподавательского состава вузов. В большинстве случаев речь идет о регионах с ярко выраженной добывающей экономикой. Это говорит о приоритетности подготовки профессиональных квалифицированных рабочих и кадров среднего звена в данных субъектах Российской Федерации.

## Регионам придется потратиться

Повышение заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения в СПО требует аккумуляции значительного объема финансовых ресурсов региональных бюджетов. Наибольший объем дополнительных расходов ожидается в регионах с большой численностью студентов СПО и высоким уровнем оплаты труда: Тюменской области (846 млн руб., включая ХМАО и ЯНАО), Москве (659 млн руб.), Московской области (429 млн руб.),

## Диаграмма 1

Данные о средней заработной плате в организациях СПО в разрезе форм собственности (I–III кварталы 2013 года)



Санкт-Петербурге (420 млн руб.). Самый низкий объем расходов — в регионах с небольшой численностью студентов НПО и СПО и низким уровнем оплаты труда: Чукотский (6 млн руб.) и Еврейский (6 млн руб.) автономные округа, республики Ингушетия (13 млн руб.) и Калмыкия (15 млн руб.).

Размер дополнительных расходов, необходимых для решения задачи доведения заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений среднего профессионального образования до среднего уровня по региону, с учетом масштабов системы СПО в регионах удобно анализировать при помощи показателя в расчете на одного жителя региона. Значение этого показателя составляет от 30 руб./чел. (Республика Ингушетия) до 753 руб./чел. (Ненецкий АО).

## ПОДВОДНЫЕ КАМНИ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТ

Как свидетельствуют данные Росстата, численность обучающихся по про-

граммам НПО и СПО в течение 2010–2012 годов остается стабильной. При этом наблюдается довольно значительное падение численности всех категорий педагогических работников — преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей. Вероятно, одна из главных причин этого состоит в следующем: обеспечивая выполнение вышеупомянутого указа Президента Российской Федерации, директора профессиональных образовательных организаций перераспределяют нагрузку внутри педагогических коллективов, что ведет к увеличению интенсивности труда у одной части штатных преподавателей и высвобождению другой части сотрудников. Таким образом, повышение заработной платы пока не сопровождается пересмотром квалификационных требований к работникам, а обеспечивается за счет повышения интенсивности педагогического труда в системе СПО.

Наиболее значительно (до 30% в отдельных субъектах Российской

Федерации) упала численность мастеров производственного обучения. Это может поставить под угрозу практическую составляющую в подготовке рабочих и специалистов среднего звена.

Введение эффективного контракта предполагает увеличение роли стимулирующих выплат, которые устанавливаются работнику на основе показателей и критериев эффективности деятельности, о чем уже упоминалось выше. Поскольку установление стимулирующих выплат ведет к значительной дифференциации заработной платы преподавателей, выполняющих сходные трудовые функции, это неизбежно вызовет рост внутренней конкуренции и конфликтности внутри педагогических коллективов. В результате могут возникнуть дополнительные трудности для реализации образовательных программ СПО, результаты по которым могут достигаться лишь путем сложной кооперации и взаимного согласования действий внутри педагогических коллективов. **А**

## ДИАГРАММА 2

Соотношение средней заработной платы в СПО к средней заработной плате по экономике региона (I–III кварталы 2013 года)

