

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

**Попова Светлана Алексеевна,
Институт институциональных исследований НИУ ВШЭ**

Понятие эффективного контракта

- Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, который **конкретизирует должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг**, а также меры социальной поддержки

Что должно измениться при переходе на эффективный контракт

- установление **показателей эффективности** деятельности организации и работников;
- **встраивание показателей эффективности** деятельности организации и работников **в отраслевую систему показателей оценки эффективности** по принципу "Российская Федерация – субъект Российской Федерации – учреждение – работник";
- **включение** показателей эффективности деятельности **в трудовой контракт**;
- **назначение стимулирующих выплат** на основании результатов, основанных на **показателях эффективности** деятельности работника;
- **детализация функционала** работников в трудовом контракте

Исследовательские вопросы

- Как происходит **процесс перехода** на «эффективный контракт»?
- Какие **модели эффективного контракта** в результате перехода возникают?
- **Чем отличаются** системы образования субъектов РФ, где проходили исследования?
- **Как влияют** реализуемые в этих субъектах РФ модели эффективного контракта на мотивацию педагогов?

Исследование проходило

В 3 субъектах Российской Федерации из следующих групп:

Относительно развитые или опережающие по доходу регионы

- освоенная зона – **1 субъект Российской Федерации (Т2)**

- слабо-освоенная зона, экспортно-ресурсные регионы –
1 субъект Российской Федерации (Т3)

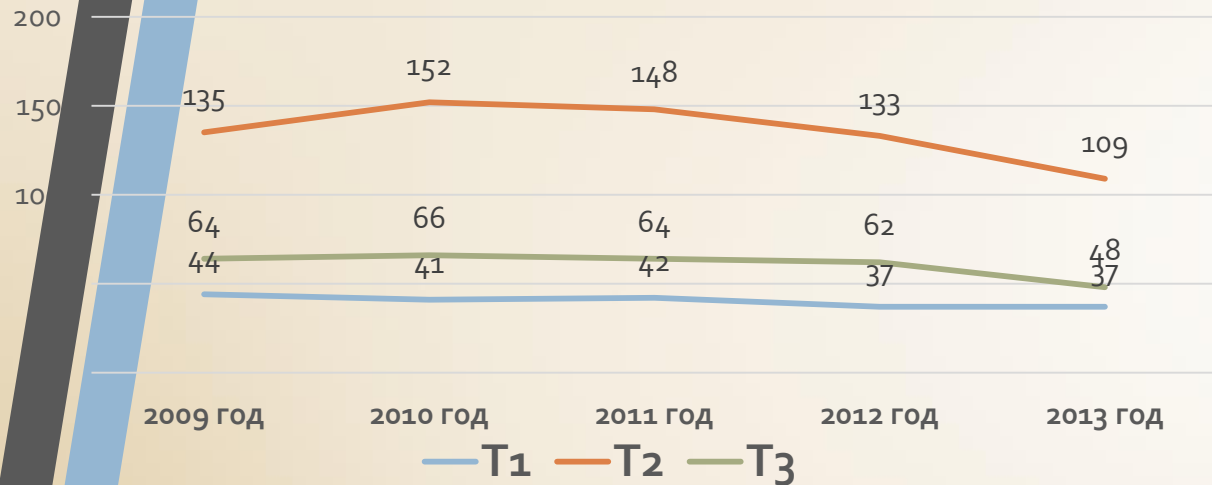
Середина: освоенная зона, более аграрные регионы –
1 субъект Российской Федерации (Т1)

Методы исследования

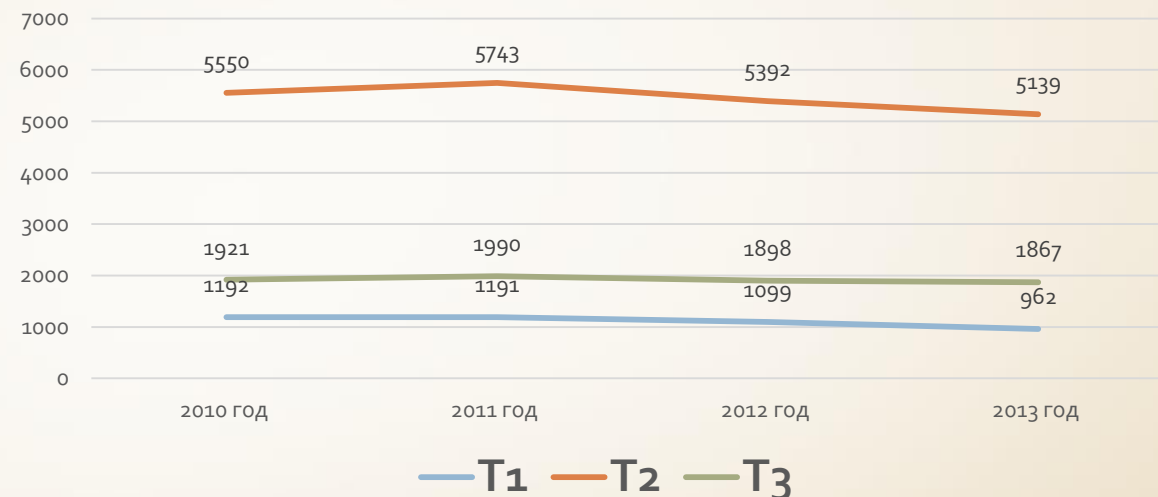
- Проанализированы **нормативные и методические документы**, касающиесяЭК, - 30 образовательных организаций СПО
- Проведено 46 **интервью** в 12 образовательных организациях СПО из 3 субъектов РФ (6 организаций СПО) и в органах исполнительной власти 3-х субъектов Российской Федерации

Особенности субъектов Российской Федерации, в которых проходило исследование

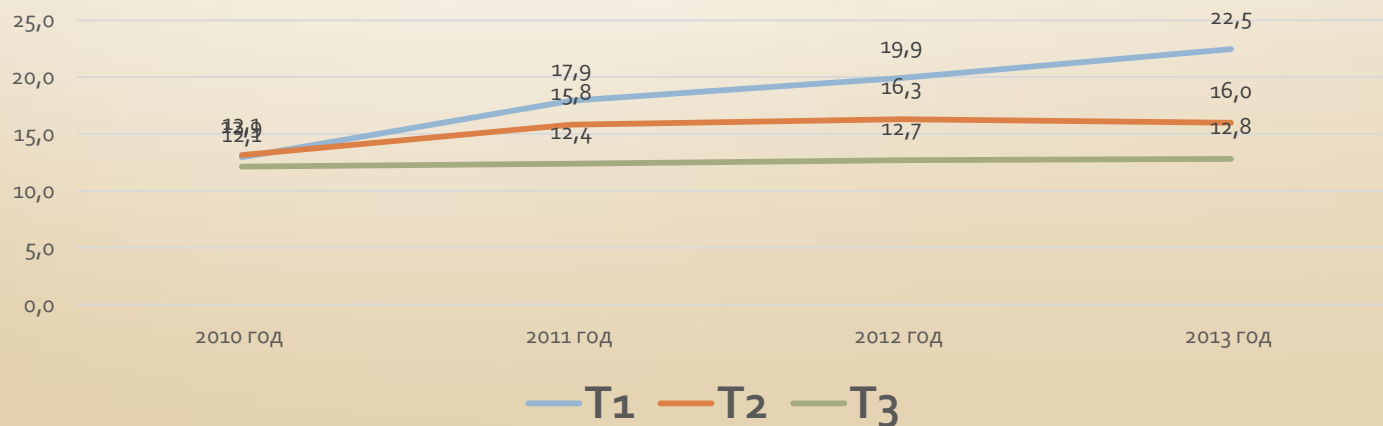
Р1. Число образовательных организаций профессионального образования, всего



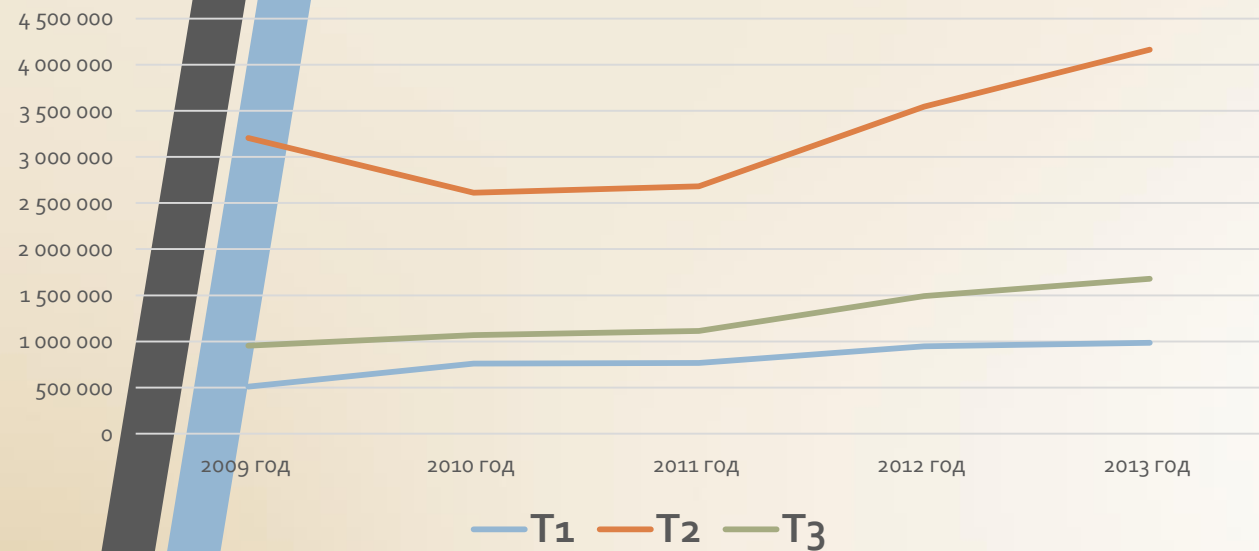
Р2. Численность педагогических работников организаций профессионального образования, человек



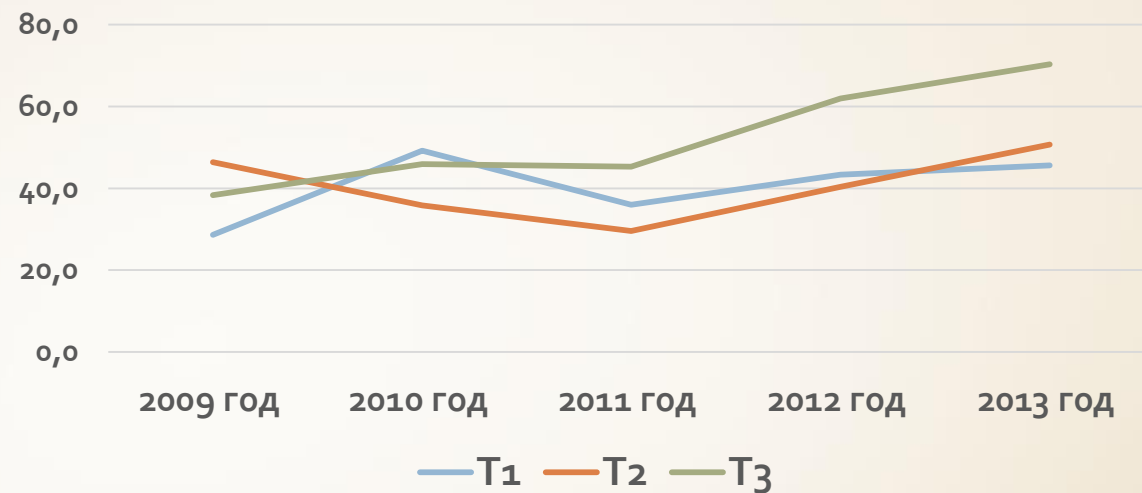
Р3. Численность обучающихся организаций профессионального образования в расчете на 1 педагогического работника, человек



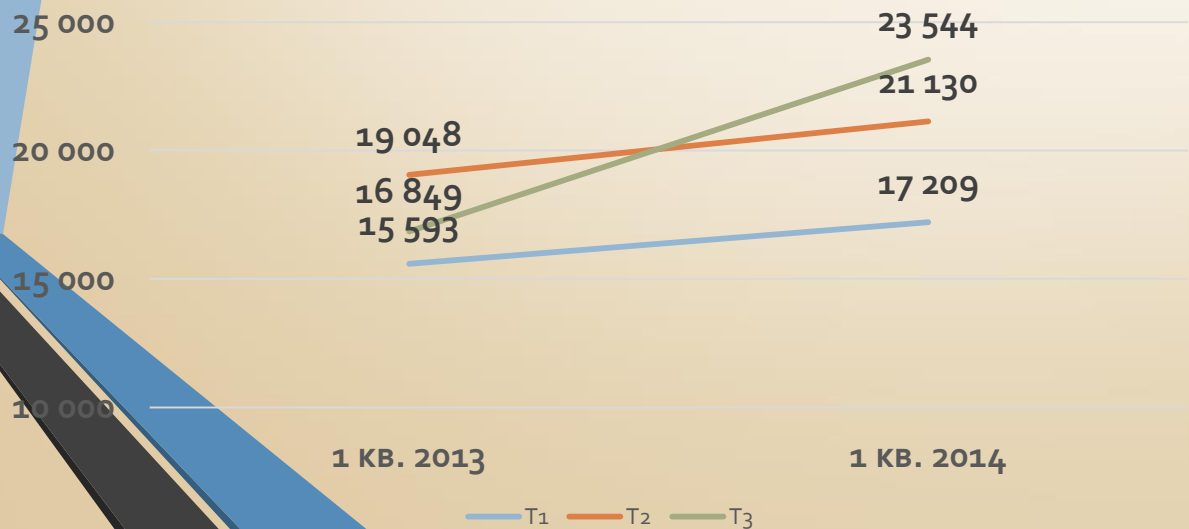
Р4. Расходы консолидированного бюджета на профессиональное образование, тыс. рублей



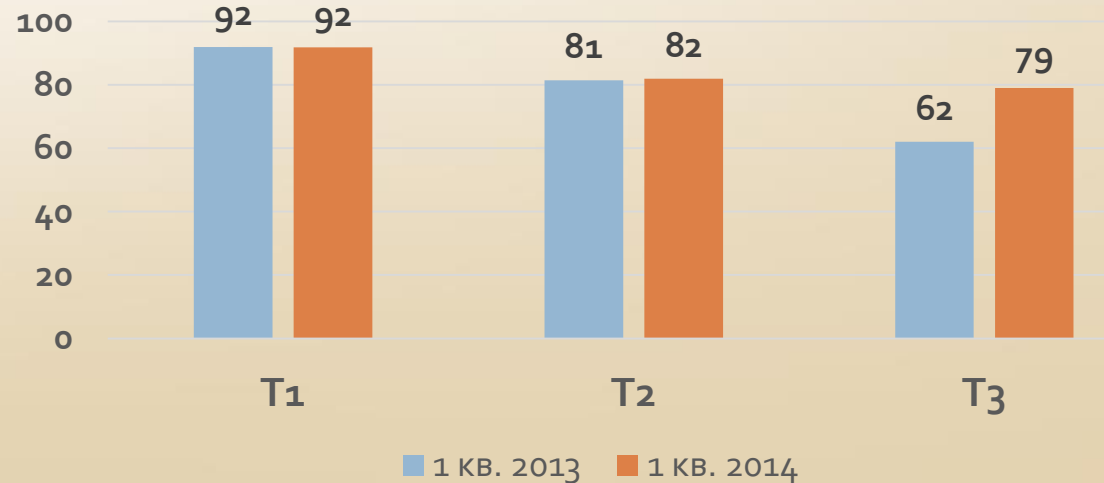
Р5. Расходы консолидированного бюджета на профобразование в расчете на 1 обучающегося, тыс. рублей



Р6. Средняя заработная плата педагогов профессионального образования, рублей



Р7. Отношение средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций профессионального образования к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации



Процедуры введения эффективного контракта

- Во всех 3-х субъектах Российской Федерации при введении эффективного контракта соблюдаются следующие процедуры:
- обеспечивается **достижение целевого показателя заработной платы**;
- устанавливаются **показатели эффективности** деятельности образовательных организаций;
- **устанавливаются** новые и уточняются ранее использовавшиеся в рамках НСОТ **показатели стимулирования** сотрудников;
- учредитель заключает **дополнительное соглашение с руководителями образовательных организаций**, а руководители организаций – **с сотрудниками** (с новыми сотрудниками – контракт по новой форме);
- в дополнительном соглашении и новой форме контракта **отражаются должностные обязанности и показатели эффективности деятельности сотрудников или, что чаще – ссылки на локальные акты, которыми утверждены в организации показатели стимулирования.**

Параметры эффективного контракта

Параметры	T1	T2	T3
Показатели эффективности установлены	2008 год в рамках НСОТ	2013 год	2013 год
Эффективный контракт введен	2013 год	2013 год	2013 год
Эффективный контракт с руководителями организаций	100%	За исключением нескольких СПО, которые взаимодействуют с «богатым» работодателем	100%
Эффективный контракт с работниками	100%	Не во всех СПО	100%

Параметры эффективного контракта

Параметры	T ₁	T ₂	T ₃
Нормативное подушевое финансирование	Введено с 2008 года	Не введено	Не введено
Разброс средней заработной платы в разных СПО	Все организации СПО обеспечивают около 90% к средней по субъекту РФ	Около 80%% (за исключением нескольких СПО, которые взаимодействуют с «богатым» работодателем)	От 50% до 200% к средней по субъекту РФ
За счет чего в основном достигается средняя заработная плата	Бюджет	Внебюджетный фонд + бюджет (при нехватке внебюджетных средств)	В основном за счет внебюджетной части
Фонд стимулирования	30%	Зависит от внебюджетной части	Зависит от внебюджетной части

Параметры	T1	T2	T3
Показатели эффективности деятельности организаций	Единые для всех руководителей		
Показатели эффективности деятельности работников	В каждом СПО собственные	Единые во всех СПО	Единые во всех СПО, изменения и дополнения редки
Взаимодействие работодателями	Все организации СПО в той или иной степени входят в образовательные кластеры (09.2013)	Зависит от специфики СПО и активности руководителей	
Объем стимулирующих выплат педагогов	Ограничение сверху во всех СПО (задается внутри организации)	Ограничен учредителем 60 баллами	Нет ограничений
Стоимость балла	Определяется делением стимулирующей части ФОТ организации на общее количество баллов	Стоимость балла – 50 рублей, определяет учредитель.	Определяется делением стимулирующей части ФОТ организации на общее количество баллов
Доля стимулирующей части в заработной плате педагогов	Не более 30%	12-30%	Неограниченно, зависит от возможностей организации и количества баллов, которые наберет педагог

Параметры эффективного контракта

Параметры	T ₁	T ₂	T ₃
Типы показателей для преподавателей	Универсальные для педагогов внутри каждой организации	Универсальные/стандартные для всех организаций СПО	
Форма оценивания сотрудника	Балльно-рейтинговая система		Премирование работника, по представлению руководителя
Способ определения размера стимулирующих выплат	Организации самостоятельно определяют способ	Расчет исходя из стоимости 1 балла, установленной учредителем (при рейтинговой оценке)	В % от должностного оклада и в долях от стимулирующего фонда

Параметры эффективного контракта

Параметры	T ₁	T ₂	T ₃
Принцип распределения стимулирующей части среди сотрудников	В зависимости от достижений по формальным показателям		Смешанный: - всем поровну, - в зависимости от достижений по формальным показателям
Периодичность оценивания сотрудников	Организации самостоятельно определяют периодичность: месячную, полугодовую или годовую	Один раз в полгода/год	Три вида выплат: - ежегодные, - ежеквартальные, - ежемесячные
Продолжительность выплат стимулирующей части	Ежемесячно	Ежемесячно	Ежемесячно

Отличительные черты эффективного контракта в субъекте Т1

Показатели эффективности установлены с 2008 года в рамках НСОТ	Введено нормативное подушевое финансирование	Нет резкой дифференциации зарплат между организациями СПО	Стимулирующая часть обеспечивается в основном за счет бюджета
Организованная учредителем система взаимодействия с работодателями	Показатели эффективности работников формируются организациями самостоятельно	Есть ограничение объема стимулирующих выплат, которое задается организациями самостоятельно	Организации самостоятельно утверждают способ определения стимулирующих выплат
Организации самостоятельно определяют периодичность назначения выплат			

Отношение педагогических работников в эффективному контракту

T1

T2

T3

Педагоги об эффективном контракте. Знание об ЭК.

Знают хорошо

Не знают

Владеют информацией

«... стало все более прозрачно с введением критериев. Например, как правило, у каждого учебного заведения на сайте вывешены эти критерии, эффективной работы, так сказать.
...А сейчас это более прозрачно и более наглядно видно, и мы сами понимаем, за что мы работаем, потому что в конечном результате мы работаем за зарплату»

«И мы даже сейчас перед вами немного пообщались с коллегами, некоторые критерии у нас разные – какая-то часть совпадает, а многое и не совпадает»

«Кто-то знаком с положением, кто-то его видел? Лично я нет, я не видела это положение...»

-

Отношение педагогических работников в эффективному контракту

T₁

T₂

T₃

Педагоги об эффективном контракте. Отношение к ЭК.

Позитивное

Скептическое, негативное

Неоднозначное

«Они у нас были, конечно, и раньше, но это был как бы премиальный пункт. А теперь это четко так»

«Это положение, мне очень радует, прям, восторг вызывает за интенсивность и за высокие результаты работы 5%»

«Появилось несколько людей, порядка 10 человек, которые вообще перестали этим заниматься, это форма протеста. Причем я их хорошо знаю и уважаю, потому, что получилась игра с этими баллами. Их это оскорбляет»

Про систему оплаты труда:
«Вторая, которая сейчас. Потому что как сказали, более прозрачная, знаешь, за что можно получить, что сделать»

«Критерия они хорошие, но оплачиваются они по мизеру, вот и все»

«То есть вот настолько много лишних движений, и получается, что нас оценивают больше за эпатаж. За эту демонстрационность»

«Основную (зарплату) мы должны получать за преподавание, а не за то, что танцевать, петь и что-то делать»

«И действительно, не надо набирать две ставки часов, чтобы тебе стоять возле доски с утра до ночи...»

«А я вот сразу отмечу по методической работе. Разработка ГОС, КИМ ... в соответствии ФГОС 3 балла... Это ужас»

«Преподавателям невыгодно работать всем одинаково напряженно. Потому, что фиксированный объем, который мы получаем, объем стимулирующей надбавки начинает делиться на всех»

Отношение педагогических работников в эффективному контракту

T₁

T₂

T₃

Педагоги об эффективном контракте. Нагрузка, влияние на качество работы

Снижается учебная нагрузка, повышается возможность саморазвития

Повышается учебная нагрузка, недовольство ростом внеурочной нагрузки

Повышается внеурочная нагрузка, негативное влияние на преподавательскую деятельность

«Вот этот эффективный контракт еще что, я могу взять меньшее количество часов – то есть, меньше разнообразия предметов, нагрузку уменьшить, но я могу не проиграть в зарплате»

«Многие идут сами (на повышение нагрузки), а многие вынуждены так работать, потому что преподавателей не хватает»
«Я скажу, что за такие деньги я не буду. Извините, до свидания, мы вынуждены с вами попрощаться...»

«а сейчас помимо урока, косы сделай, паспорта сделай, фокус-группы сделай, еще нужно участвовать в конференциях, соревнованиях, статью написать, еще что-то надо сделать»

«Вы знаете, вот эти участия – они позволяют нам развиваться. Еще мотивация для студентов»

«Не знаю, сейчас все требования – они же требуют и нашего постоянного самообразования, повышения своих качеств, смотрения...»

«Потому что действительно политика такая, все опускают или на регион, или на преподавателя. Преподаватель сам должен вот это делать»
Про показатели эффективности:
«Поэтому хотим мы или не хотим мы все равно в этих агрегированных показателях стараемся дотянуть до

«Оттягивает время и силы, в принципе.»

Выводы:

- 1) Позитивное отношение в эффективному контракту и положительное его влияние на качество работы педагогов было выявлено в **субъекте Т1.**
- 2) Можно предположить, что на отношение педагогов к ЭК влияет:
 - (а) уровень участия в процессе разработки и внедрения ЭК,
 - (б) общая ситуация в региональной системе профессионального образования (отсутствие резких незапланированных изменений, стабильность финансирования),
 - (в) самостоятельность в принятии решений организациями при обеспечении необходимых условий учредителем,
 - (г) особенности параметров эффективного контракта.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

sapopova@hse.ru