

УДК 349.2

Актуальные вопросы перехода на «эффективный контракт» государственных и муниципальных общеобразовательных организаций

© *Пинигин Виктор Алексеевич*

магистрант 1-го курса, Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: pinigin.victor@mail.ru

Статья посвящена актуальным вопросам перехода на «эффективный контракт» государственных и муниципальных общеобразовательных организаций. Автором рассмотрены организационные моменты изменения правоотношений между работодателем и педагогическим работником, а также перспективность новых условий оплаты труда. В 2012 году Правительством Российской Федерации разработана Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях. Одной из целей Программы выступила идея совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, которая ориентирована на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ). Автор приходит к выводу о наличии нерешенных организационных проблем, неопределенностей в трудовом законодательстве, которые могут привести к нарушению прав педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций.

Ключевые слова: эффективный контракт; образовательные организации; педагогические работники; оплата труда; критерии оценки эффективности труда; трудовой договор.

В последнее десятилетие в области регулирования оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций произошли кардинальные изменения. Данный процесс связан, прежде всего, с произошедшими преобразованиями системы оплаты труда работников, финансируемых из бюджетов различных уровней.

Эффективность расходования бюджетных средств всегда представляла собой одну из самых насущных проблем, постоянно привлекающих к себе внимание. В целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджетов различных уровней, в том числе педагогических работников, достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг Правительством Российской Федерации в 2012 году разработана Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы [2] (далее – Программа).

Период реализации Программы подходит к концу, часть учреждений уже перешла на оплату труда на основе «эффективного контракта», часть находится на завершающем этапе перехода. При этом с самого начала реализации Программы в правоприменительной практике возникло и продолжает возникать немало проблем, в том числе организационного характера.

На начальном этапе возникали вопросы относительно определения понятия «эффективный контракт», что считать таковым: новую систему оплаты труда или новый тип трудового договора? [6, с. 116] Для однозначного ответа на данный вопрос обратимся к Бюджетному посланию Президента РФ от 28 июня 2012 г., а также Распоряжению Правительства РФ от 30.12.2012 г. В указанных документах присутствует понятие «эффективный контракт», однако смысловая нагрузка, содержащаяся в них, имеет различных оттенков.

«Эффективный контракт» в Бюджетном послании Президента употребляется в кавычках, что дает основание полагать о введении новой системы оплаты труда, однако в распоряжении Правительства РФ от 30.12.2012 г. данное понятие уже без кавычек. Последнее существенно меняет значение данного словосочетания, поскольку употребляется не в переносном, а прямом значении. Из этого вытекает, что эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и должно осуществляться в соответствии с законодательством Российской Федерации [2].

Стоит ли говорить о появлении нового типа трудового договора? Полагаем, что нет, поскольку перерабатывается сам механизм оплаты труда, что не делает из эффективного контракта нового типа трудового договора.

По плану законодателя в результате перехода государственных (муниципальных) учреждений на эффективный контракт оплата труда, например, педагогических работников будет состоять из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. При этом последние наибольшим образом подвергаются переработке. В Приказе Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н [4] дается конкретный перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, при введении которых, по мнению законодателя, возможно достижение целей Программы.

Реализация Программы осуществляется не только на федеральном, но и региональном и муниципальном уровнях. В рамках предоставленных полномочий Правительством Республики Бурятия издано Распоряжение от 28.02.2013 г. № 98-р [3], которым установлен перечень мероприятий по повышению качества и эффективности услуг в сфере общего образования.

При переходе на «эффективный контракт» возникало множество неясностей относительно «технической» стороны вопроса. Каким образом переходить на «эффективный контракт»? Как оформлять правоотношения: заключением нового договора или внесением изменений в действующий? Является ли переход на «эффективный контракт» изменением организационных или технологических условий труда? Вот далеко неполный перечень возникавших вопросов. Предлагаем ответы на них.

В соответствии с п. 5 Приказа Минтруда РФ № 167н изменения в трудовые договоры должны вноситься в одностороннем порядке по инициативе работодателя: «в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ» [1]. Однако применение ст. 74 ТК РФ представляется не совсем корректным, поскольку она рассчитана на организационные или технологические условия труда (структурная реорганизация производства, изменения в технике и технологии производства, другие причины). Изменение механизма оплаты труда не относится ни к одному из перечисленных оснований. Даже формулировка «другие причины» не дает основание полагать, что «эффективный контракт» это технологические условия труда. Конечно, не вызывает сомнения отсутствие возможности сохранения определенных сторонами условий трудового договора, поскольку они не могут быть сохранены в связи с необходимостью установления условий оплаты труда, находящихся в прямой зависимости от эффективности выполняемой работы.

Поэтому правильнее было бы перед началом реализации Программы внести соответствующие изменения в ст. 74 ТК РФ, поскольку работодатель, при издании приказа об изменении условий оплаты труда не может ссылаться только на Бюджетное послание, распоряжении органов исполнительной власти, в т.ч. регионального и муниципального уровней.

При изменении условий трудового договора, работодатель руководствуется ст. 74 ТК РФ. Это ему рекомендует Минтруд России. Однако работодатель не может изменять трудовую функцию работника. В то же время при введении профессиональных стандартов, коих немало, невозможно обойтись без уточнения, а иногда и изменения трудовых функций. Логично было бы пользоваться правилами, установленными ст. 72 ТК РФ. Тем более что в приказе Минтруда России такое указание содержится. Но, получается, что законодатель сам не может определиться, какую норму использовать при переходе на «эффективный контракт». Таким образом, сложилась ситуация, когда работодатель фактически изменяет трудовые функции работников, нарушая при этом нормы трудового законодательства.

Работодателя ограничивает и тот факт, что в соответствии с ч. 8 ст. 74, ч. 5, 6 ст. 135 ТК РФ условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с ранее установленными. Получается, что у пе-

дагогических работников при переходе на «эффективный контракт» заработная плата должна остаться как минимум на том же уровне, а в перспективе расти. В то же время для того, чтобы найти хоть какой-то выход из ситуации, работодателю, видимо, придется изменять условия коллективного договора, в том числе положения об оплате труда. Данный вывод делается на основании той же ч. 5 ст. 135 ТК РФ: «условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».

Таким образом, вопросы перехода на «эффективный контракт» по-прежнему остаются нерешенными законодателем. При этом в 2018 году переход должен быть завершен. Приходится констатировать, что профессиональные стандарты приняты не по всем профессиям и специальностям. В 2013 г. был разработан профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [5]. Говорить о каких-либо положительных результатах можно будет только через несколько лет, поскольку, не все государственные и муниципальные общеобразовательные организации начали переход на оплату труда на основании «эффективных контрактов» в первые годы реализации Программы, а в некоторых организациях сферы образования изменения в трудовые договоры так и не внесены.

За последние годы в области оплаты труда учителей происходило немало изменений. Зависимость уровня заработной платы от стимулирующих выплат на основе активной работы в течение учебного года в целом уяснена педагогами, однако порядок оплаты труда в соответствии с новыми изменениями трудового законодательства остаются в большей степени непонятными работникам.

Хочется выразить надежду, что «эффективный контракт» в социальной сфере действительно принесет положительный результат и реальные суммы заработных плат, в том числе педагогических работников, действительно возрастут.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.
3. Распоряжение Правительства Республики Бурятия от 28.02.2013 г. № 98-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Республики Бурятия» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/422404318> (дата обращения: 25 сентября 2017 г.).

4. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» [Электронный ресурс]. URL.: <http://docs.cntd.ru/document/499019337> (дата обращения: 25 сентября 2016 г.).

5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» // Российская газета. 2013. № 285.

6. Саликова Н.М. «Эффективный контракт» : новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. № 6. С. 116-121.

Urgent Questions of Transfer to an «Effective Contract» of State and Municipal General Education Organizations

Viktor A. Pinigin

Cand. for a Master's Degree, Law Faculty, Buryat State University
6 Sukhe-Batora St., Ulan-Ude, 670000, Russia
E-mail: pinigin.victor@mail.ru

The article is devoted to urgent questions of transfer to an «effective contract» of state and municipal general education organizations. The author analyzes the organizational aspects of changes in legal relationship between the employer and the teaching employee, as well as perspective of new terms of payment. In 2012, the Government of the Russian Federation developed a Program of stage improvement of wage system in state and municipal institutions. One of the goals of the Program was an idea of improvement of employee wage system, which was focused on achievement of definable benchmarks of quality and quantity of state (municipal) services (performance of work). The author comes to the conclusion that there are unresolved organizational problems, uncertainties in labor legislation, which can lead to violation of the rights of teaching employees of state and municipal general education organizations.

Keywords: effective contract; educational organizations; teaching employees; salary; appraisal criteria of labor productivity; labor contract.