

О переводе ППС вузов Приморского края на «эффективные контракты»

Докладчик:

Ректор ФГБОУ ВО Владивостокского государственного университета экономики и сервиса,

*д-р экон. наук, **Шерентьева П.В.***

г. Владивосток, 10.12.2015 г.

Нормативно-правовая база

2

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»



Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»



Сохранение кадрового потенциала и повышение престижности работы в образовательных учреждениях



Обеспечение соответствия оплаты услуг работнику качеству их оказания



«Эффективный контракт»



Основные задачи:

- Конкретизация трудовой функции в «эффективном контракте» работника образовательного учреждения;
- Совершенствование системы оплаты труда работников образовательных учреждений;
- Сокращение разрыва между средним уровнем оплаты труда работников образовательных учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- Устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников образовательных учреждений;
- Повышение качества оказываемых образовательных услуг за счет совершенствования системы мотивации работников образовательных учреждений и привлечения молодых кадров.

Особенности «Эффективного контракта» как специальной формы трудового договора

- **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

Преимущества «эффективного контракта» перед «стандартным» трудовым договором

5

«Стандартный» трудовой договор

«Эффективный контракт»

1. Трудовая функция

- ▶ трудовые обязанности работника по занимаемой должности в самом трудовом договоре не конкретизируются, либо происходит смещение трудовой функции с общими трудовыми обязанностями работниками, установленными ст.21 ТК РФ;
- ▶ Для определения трудовой функции работника необходимо ознакомить с должностной инструкцией по занимаемой должности.

- ▶ Конкретные трудовые обязанности работника по занимаемой должности прямо указаны в трудовом договоре с учетом требований, установленных законом;
- ▶ Конкретизация трудовой функции позволяет установить границу ответственности работника за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и определить меру его юридической ответственности.

Преимущества «эффективного контракта» перед «стандартным» трудовым договором

6

«Стандартный» трудовой договор

«Эффективный контракт»

2. Условия оплаты труда

- Отсутствие конкретных видов и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- Отсутствие измеримых показателей оценки эффективности труда работников организации, при определении условий начисления стимулирующих выплат (премии, надбавки и т.д.).

- Устанавливаются конкретные условия осуществления выплат (наименование и размер выплаты, условия ее получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность);
- Формирование системы оплаты труда работника организации, привязанной к результатам и эффективности его труда.

Алгоритм разработки системы стимулирования труда:

- обозначение целей и задач учреждения;
- анализ результатов деятельности структурного подразделения;
- определение результатов деятельности по конкретной должности;
- разработка критериев и показателей (которые надо достичь) оценки деятельности по конкретной должности;
- определение порядка проведения оценки.

Принципы установления системы оплаты труда

- **объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Проблемы регулирования трудовых отношений с ППС и их решение в результате перехода на «эффективный контракт»

9

Проблемы

Результат разрешения

1. Трудовая функция

➤ Отсутствие в трудовом договоре конкретного перечня должностных обязанностей по занимаемой должности, кроме того для отдельных должностей должностные инструкции не соответствовали требованиям трудового законодательства из-за отсутствия централизованного порядка их утверждения.

➤ Конкретный перечень трудовых обязанностей закреплён в «эффективном контракте» в соответствии с требованиями квалификационных справочников, а также потребностей университета в реализации ППС общеуниверситетских задач.

2. Условия оплаты труда

➤ Многократное дублирование показателей стимулирования и отсутствие измеримых показателей оценки эффективности работы ППС;

➤ Установление системы стимулирования работы ППС на основе выполнения показателей индивидуальной рейтинговой оценки результатов деятельности ППС, перечень которых и вес в баллах утверждается ежегодным приказом ректора на начало каждого календарного года.

Проблемы регулирования трудовых отношений с ППС и их решение в результате перехода на «эффективный контракт»

10

Проблемы

Результат разрешения

2. Условия оплаты труда

➤ Большой удельный вес переменной части заработной платы (стимулирующие выплаты) по сравнению с гарантированным базовым окладом, из соотношения – 70%/30% от общего размера заработной платы.

➤ Увеличение размеров базового оклада и установление соотношения переменной и гарантированной части заработной платы – 40%/60% от общего размера заработной платы.

➤ Оформление дополнительной работы ППС в виде формальных «неэффективных» стимулирующих выплат.

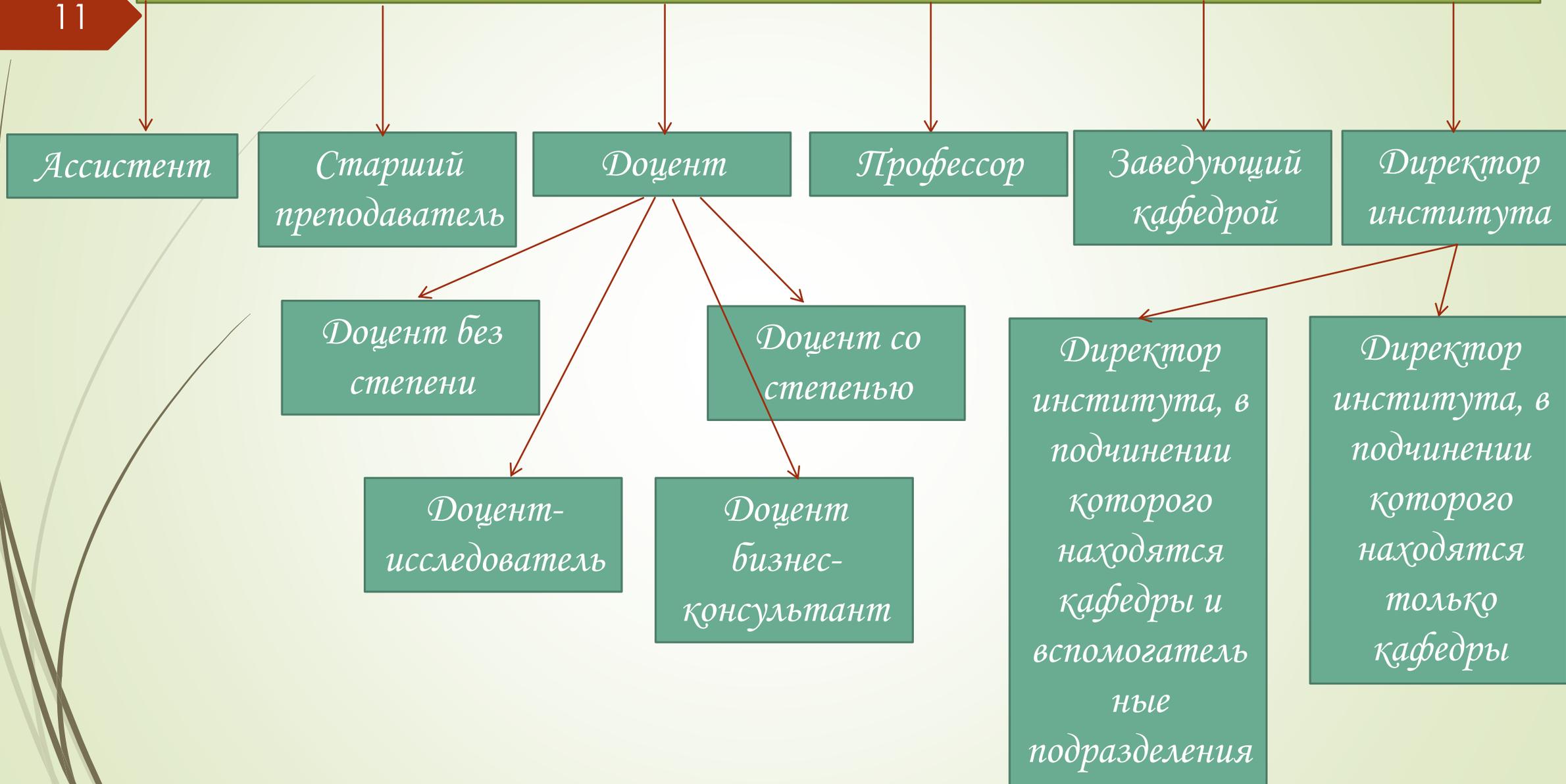
➤ Закрепление в трудовом договоре условия о возможности привлечения работника к дополнительной педагогической работе на условиях почасовой оплаты труда в размере не более 300 часов без оформления совместительства.

➤ Отсутствие в трудовом договоре прозрачной и объективной системы оплаты труда работника, конкретных наименований и условий начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

➤ Конкретизация условий оплаты труда работника за счет установления конкретного перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, определение объективных и измеримых условий их выплаты с учетом характера, сложности и качества выполняемой работником трудовой функции.

«Эффективные контракты» ППС ВГУЭС по следующим должностям

11



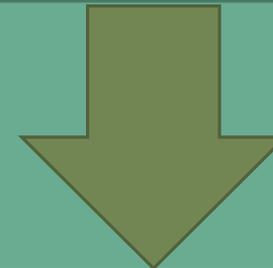
Система оплаты труда основного состава ППС

12

➤ Гарантированная часть заработной платы:

- Должностной оклад;
- Районный коэффициент и дальневосточная надбавка;
- Стартовая надбавка работникам, не имеющим стаж работы в южных районах Дальнего Востока;
- Надбавка за государственные и отраслевые награды

➤ Переменная часть заработной платы:



➤ Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности

➤ Надбавка за сложность и напряженность работы со студентами очно-заочной и заочной форм обучения

➤ Надбавка за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком

➤ Ежемесячная премия по индивидуальным результатам работы кураторов иностранных студентов

➤ Разовые премии:

➤ Единовременная премия за достижение высоких результатов научно-исследовательских работ по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета

➤ Единовременная премия за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда

➤ Премии за многолетний добросовестный труд в университете и в связи с юбилейной датой

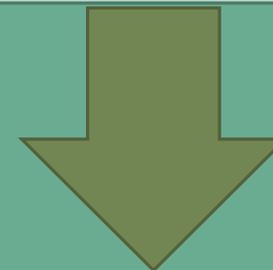
Система оплаты труда заведующего кафедрой

13

➤ Гарантированная часть заработной платы:

- Должностной оклад;
- Районный коэффициент и дальневосточная надбавка;
- Стартовая надбавка работникам, не имеющим стаж работы в южных районах Дальнего Востока;
- Надбавка за государственные и отраслевые награды

➤ Переменная часть заработной платы:



➤ Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности

➤ Ежемесячная премия по итогам работы за предыдущий календарный год

➤ Ежеквартальная премия по результатам реализации проектов Программы стратегического развития университета

➤ Надбавка за сложность и напряженность работы со студентами очно-заочной и заочной форм обучения

➤ Надбавка за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком

➤ Разовые премии:

➤ Единовременная премия за достижение высоких результатов научно-исследовательских работ по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета

➤ Единовременная премия за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда

➤ Премии за многолетний добросовестный труд в университете и в связи с юбилейной датой

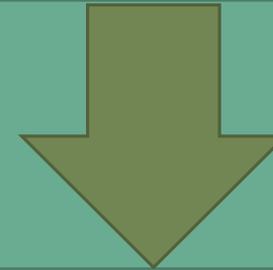
Система оплаты труда директора института

14

➤ Гарантированная часть заработной платы:

- Должностной оклад;
- Районный коэффициент и дальневосточная надбавка;
- Стартовая надбавка работникам, не имеющим стаж работы в южных районах Дальнего Востока;
- Надбавка за государственные и отраслевые награды

➤ Переменная часть заработной платы:



➤ Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности

➤ Ежемесячная премия по итогам работы за предыдущий календарный год

➤ Ежеквартальная премия по результатам реализации проектов Программы стратегического развития университета

➤ Ежеквартальная премия по итогам работы за предыдущий квартал

➤ Надбавка за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком

➤ Разовые премии:

➤ Единовременная премия за достижение высоких результатов научно-исследовательских работ по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета

➤ Единовременная премия за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда

➤ Премии за многолетний добросовестный труд в университете и в связи с юбилейной датой

Динамика повышения средней заработной платы ППС вуза после перехода на «эффективный контракт»

15

Должность	Средний размер заработной платы ППС до перевода на эффективный контракт	Средний размер заработной платы ППС после перевода на эффективный контракт (по состоянию на 2013 г.)	Средний размер заработной платы ППС после перевода на эффективный контракт (по состоянию на 2014 г.)	Средний размер заработной платы ППС после перевода на эффективный контракт (по состоянию на 2015 г.)
Ассистент	30 865 руб.	39 197 руб.	45 353 руб.	48 936 руб.
Старший преподаватель	39 6825 руб.	49 371 руб.	51 404 руб.	54 083 руб.
Доцент	45004 руб.	57493 руб.	58 929 руб.	62 106 руб.
Профессор	52523 руб.	65 918 руб.	74 886 руб.	71 544 руб.
Заведующий кафедрой	79 199 руб.	118 760 руб.	126 896 руб.	117 556 руб.
Директор института	156 318 руб.	197 684 руб.	130 264 руб.	158 136 руб.

Задачи на 2016-2018 гг.

16

- Обеспечить соотношение гарантированной части заработной платы к переменной части из соотношения - 70 % гарантированная часть / 30 % переменная часть;
- Увеличить размер средней заработной платы ППС с 191% до 200 % от средней заработной платы по региону;
- Перевести на «эффективный контракт» работников всех структурных подразделений университета вне зависимости от категории работников по соответствующей должности;
- Предоставить возможность работникам университета повысить реальный доход за счет поощрения и стимулирования результативного и показательного труда за счет разнообразных выплат стимулирующего характера.

Итоги перехода ППС на «эффективный контракт»

- *Конкретизация трудовой функции работника ППС, в результате чего складывается точное представление о выполняемых обязанностях в рамках занимаемой должности;*
- *Реальное повышение заработной платы ППС за счет увеличения размеров базовых должностных окладов и введения системы стимулирующих выплат, основанной на измеримых показателях качества, результативности и эффективности, позволяющей стимулировать работников к достижению высоких показателей труда.*

Результаты перехода на «эффективный контракт» ППС вузов по состоянию на декабрь 2015 г.

18

Наименование высшего учебного заведения	Результаты перехода на «эффективный контракт» ППС вуза
1. Владивостокский государственный университет экономики и сервиса	<ol style="list-style-type: none">1) На «эффективный контракт» переведен 100% состав ППС вуза;2) Разработана и внедрена новая система оплаты труда, основанная на показателях эффективности работы ППС;3) К концу 2016 г. запланирован перевод всего рабочего контингента на «эффективный контракт».
2. Дальневосточный федеральный университет	<ol style="list-style-type: none">1) Переведены на «эффективный контракт» директора институтов (школ)2) Система оплаты труда не изменилась;3) К 2016 г. запланирован перевод основного ППС на «эффективный контракт».
3. Дальневосточная государственная академия искусств	<ol style="list-style-type: none">1) На «эффективный контракт» переведен ректор Академии;2) Изменена система оплаты труда за счет отмены неэффективных стимулирующих выплат и конкретизации выплат компенсационного и стимулирующего характера в локальных актах организации;3) Создана рабочая группа по разработке и утверждению показателей эффективности деятельности ППС при определении видов и условий выплат стимулирующего характера;4) Подготовлены проекты «эффективных контрактов» ППС вузов, на 2016-2018 г. планируется перевод работников на «эффективный контракт».
4. Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет	<ol style="list-style-type: none">1) В настоящее время разработаны проекты «эффективных контрактов» ППС вуза;2) Система оплаты труда ППС не претерпела изменений;3) К 2016 г. планируется перевод всех работников ППС вуза на «эффективный контракт».

Результаты перехода на «эффективный контракт» ППС вузов по состоянию на декабрь 2015 г.

19

Наименование высшего учебного заведения	Результаты перехода на «эффективный контракт» ППС вуза
5. Дальневосточная пожарно-спасательная академия	1) Работы по разработке и переводу ППС вуза в настоящее время не осуществляются.
6. Морской государственный университет им. адм. Г.М. Девельского	1) В настоящее время разработаны проекты «эффективных контрактов» ППС вуза, но основной состав ППС не переведен на «эффективный контракт»; 2) К 2016 году планируется перевод на «эффективный контракт» работников структурного подразделения «Морская академия»; к 2018 г. планируется данный перевод всех работников вуза.
7. Приморская государственная сельскохозяйственная академия	1) На «эффективный контракт» переведен 100% состав ППС вуза; 2) Система оплаты труда частично изменилась с учетом выполнения показателей мониторинга вузов и выполнения государственного задания по контингенту обучающихся; 3) До 2018 г. планируются работы по совершенствованию критериев оценки эффективности труда ППС и системы выплат стимулирующего характера.
8. Российская таможенная академия	1) В настоящее время ведутся работы по организации перехода на «эффективный контракт» ППС вуза и ее филиалов.
9. Тихоокеанский государственный медицинский университет	1) На «эффективный контракт» переведен 100% состав ППС вуза; 2) Система оплаты труда не претерпела изменений, однако введены новые виды выплат стимулирующего характера; 3) До 2018 г. планируется разработка дополнительных видов выплат стимулирующего характера, условий и критериев их выплаты.

Основные проблемы перевода ППС вуза на «эффективный контракт»

- *Необходимость уведомления большого числа сотрудников ППС о переводе на «эффективный контракт»;*
- *Необходимость масштабного изменения локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;*
- *Негативное восприятие работников ППС вуза процесса перевода на «эффективный контракт».*

«Эффективные контракты» с работниками отдельных структурных подразделений вуза

21



Фактические показатели перевода основных работников вуза на «эффективный контракт» по состоянию на 2015 г.

*Всего основных работников
ВГУЭС: 1661 чел.*

*Доля работников, переведенных на «эффективный
контракт»:
52 % от общей численности основных работников*

*100 % работников ППС вуза
переведены на эффективный
контракт*

К концу 2016 года вуз планирует разработать и перевести на «эффективный контракт» работников всех структурных подразделений университета вне зависимости от категории работников по соответствующей должности.

Спасибо за внимание!