

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-9-61

УДК 65.06

ФОРМИРОВАНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Долгий В.И., Еремеев М.А.

В статье анализируется применение принципа «эффективного контракта», предполагается введение института контрактации в систему трудовых отношений. Целью статьи является предложение методики эффективного контракта для разработки систем мотивации на отечественных предприятиях различных форм собственности, в том числе бюджетных. Отличительными особенностями работы, отражающей ее новизну, являются применение совокупности методов и методик построения эффективной мотивационной модели, а так же практический опыт внедрения, предлагаемых инструментов, в деятельности российских предприятий. В основе функционирования этого института лежат методики повышения уровня справедливости существующих форм и систем заработной платы. С помощью предлагаемой программы можно измерять индивидуальные результаты конкретных работников. Использование системы «эффективного контракта» предполагается использовать и в вузах для повышения мотивации профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова: эффективный контракт; оплата труда; персонал; работодатель; мотивация.

FORMATION AND DEVELOPMENT PROSPECTS BASED PAY EFFECTIVE CONTRACT

Dolgiy V.I., Ereemeev M.A.

In this article examines the application of the principle of «effective contract», the contracting institution to be introduced into the system of labor relations. Purpose of the article is to offer an effective method of the contract for the design of incentives to domestic enterprises of different ownership forms, including the budget. Distinctive features of the work, reflecting its novelty is the use of a set of methods and techniques for building an effective motivational model, as well as practical experience in implementation of the proposed instruments in the activities of Russian enterprises. At the heart of the functioning of this institution are techniques improve the fairness of the forms and payroll systems. With the proposed program can be measured by the individual results of specific employees. Using the «effective contract» to be used in schools to improve the motivation of the teaching staff.

Keywords: Effective contract; wages; employers; employees; motivation.

В настоящее время научным сообществом России активно достаточно обсуждается новая программа совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы. Предполагается, что трудовые отношения между работником и работодателем (их представляют государственные и муниципальные учреждения) будут оформляться на основе «*эффективного контракта*». С его внедрением зарплата работников, оказывающим государственные услуги, в том числе в сфере образования, медицины, должна определяться на основе индивидуальных показателей. Следует отметить, что в англоязычном варианте трудового права также используется понятие «*эффективный контракт*», однако, оно имеет несколько иное значение, нежели в России. [6] По западной методологии институт «*эффективного контракта*» –

представляет собой детализированный трудовой договор между работником и работодателем. В структуре этого договора, к примеру, включаются положения о том, в каком именно суде стороны будут предъявлять претензии друг к другу, а в случае возникновения трудового конфликта, оспаривать требования друг к другу, решать в правовом поле вопросы пенсионного обеспечения и другое.

Введение института «эффективного контракта» должно на наш взгляд поспособствовать наиболее полному отражению в трудовых договорах обязанностей персонала, индивидуальных показателей деятельности и критериев оценки труда, условий оплаты приложенных усилий и предоставления льгот». Функционально это выражается в том, что государственные учреждения должны:

- разработать методику оценки эффективности деятельности своих работников,
- внедрить систему оплаты труда, с использованием методики эффективного контракта, учитывающей различия в сложности и значимости выполняемой работы, научно-обоснованных норм труда работников учреждения и т.д.

Институт эффективного контракта делает прозрачным механизм оплаты труда топ-менеджмента организаций и предприятий, которые финансируются за счет ассигнований федерального бюджета, устанавливает оптимальное соотношение средней заработной платы руководителей и работников этих организаций, снижая тем самым остроту проблемы справедливого вознаграждения. [2]

Реализация Программы предполагает решение следующих задач:

- установления взаимосвязи между повышением оплаты труда работника и его индивидуальными достижениями конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг,
- создания экономического механизма стимулирования работников по повышению качества услуг и эффективности работы,

- обеспечения прозрачности в формировании оплаты труда для учреждений, структурных подразделений учреждений и конкретных работников,

- исключения избыточных контрольных функций.

Эффективный контракт для работника понимается как трудовой договор с оплатой по результатам работы. Эксперты указывают на то, что для успешного перехода бюджетной сферы на «эффективный контракт» не решены главные проблемы – что считать результатом труда, как измерять результат, по каким параметрам и т.д.

Результат работы желательно точно измерять, чтобы знать, уровень результативности того или иного учреждения, величину трудового вклада того или иного работника. Это трудоемкая, но вполне выполнимая работа, требующая дополнительных затрат времени, в частности, для того, чтобы провести серьезную работу по определению системы показателей, по которым будет измеряться результат и т.д. Быстрые решения в данном вопросе недопустимы, так как в них кроется большая опасность, которая может привести к дискредитации идеи эффективного контракта.

Для общественного сектора проблема результата одна из самых сложных и с практической и с научной точек зрения. Потому что не всегда понятно, что нужно измерять – непосредственный результат или конечный эффект? Что является результатом работы средней школы – процент выпускников, поступивших в вузы? Или результаты по ЕГЭ? Или в долгосрочном плане – как выпускники успешно адаптируются в социальной жизни? Что надо измерять в здравоохранении – количество пролеченных или, может, сколько людей в результате успешной профилактической работы не нуждается в лечении?

Измерить индивидуальные результаты конкретного работника еще сложнее, потому его необходимо соотнести с результатами всего коллектива.

Опросы, проводимые независимыми исследователями среди респондентов, показывают, что работники бюджетной сферы пока относятся к

очередной реформе без особых ожиданий. И не особенно рассчитывают на повышение реальной заработной платы. Основной аргумент – человеческий фактор, точнее – субъективность руководителей. Часть респондентов, работников бюджетной сферы, считают, что и сейчас у руководителей есть возможность платить работникам больше или меньше в зависимости от качества работы. Однако, как правило, критерии выплат стимулирующих надбавок определяются не профессиональными параметрами исполнителя, а параметрами необходимости в текущей ситуации. Также трудно поддаются оценке усилия работников отдельных профессиональных групп, к примеру, труд библиотекаря или труд учителя. В данных случаях потребители оказываемых услуг существенно различаются уровнем своих потребностей, значимостью и необходимостью их удовлетворения с позиций сообщества.

Введение эффективного контракта несет в себе определенные опасности. Когда человек вместо работы, направленной на повышение качества оказываемой услуги, стремится любыми путями показать высокие результаты работы и как следствие получить более высокую зарплату.

Кроме того, система эффективного контракта может вместо привлечения достойных профессионалов в сферы здравоохранения, образования, культуры и науки привести к обратному эффекту. Те, кто мог куда-то уйти, или уже ушел (из образовательной сферы в органы власти того или иного уровня, или сочетая то и другое). Остаются либо сотрудники, которых в других местах не берут, либо люди, которые работают за идею. Оставшихся «идейных» и будут увольняться в первую очередь. Они махнут рукой, потому что станет невозможно заниматься реальным делом, а придется рисовать бесконечные показатели и по ним отчитываться. Этот риск отмечается многими экспертами.

В.В. Путин в своих выступлениях неоднократно отмечал, что Правительство Российской Федерации уже делает первые шаги в формировании принципов эффективного контракта с муниципальными бюджетниками, т.е. учителями: начиная с 2012 года многие субъекты РФ при

поддержке федерального бюджета должны обеспечить среднюю зарплату учителей не ниже средней по экономике этих регионов. С 1 сентября этого года предполагалось повышение оплаты труда преподавателей государственных вузов до размера средней зарплаты по региону, хотя произошло лишь 6% увеличение оклада преподавателей независимо от уровня их квалификации. [1]

В течение же 2013–2018 годов средняя зарплата профессоров и преподавателей вузов должна будет увеличиваться и доведена до 200% от средней по экономике. Аналогично за несколько лет предполагается повысить до «эффективного» уровня размер заработной платы преподавателей государственных колледжей и профессиональных лицеев, мастеров производственного обучения, других педагогов, врачей, среднего медицинского персонала, научных сотрудников Академии наук РФ и государственных научных центров, работников учреждений культуры, говорится в предвыборной статье В.В. Путина. [3]

Если средств от структурных преобразований в социальной сфере для решения социальных задач, в том числе для повышения зарплат, хватать не будет, то эти средства будут извлекаться из инфляционной составляющей бюджета. Тогда, естественно, для соблюдения макроэкономических показателей, а это самое важное, что есть в бюджетной сфере на сегодняшний день, будет пересматриваться расходную часть соответствующим образом.

По данным Минфина переход на эффективный контракт в социальной сфере обойдется бюджету в 2–3% ВВП к 2020 году. Аналогичное суждение высказано экспертами в докладе «Стратегия-2020», которые указывают, что внедрение этой системы потребует огромных затрат – около 2,5% российского ВВП. [4]

Особое место занимает в вопросе повышения оплаты труда бюджетников занимает позиция министерства финансов. Министр финансов А. Силуанов предложил реформировать систему оплаты труда бюджетников следующим образом: отменить натуральные льготы для бюджетников в рамках программы

по повышению оплаты их труда, плюс изменить систему начисления по тому образцу, который был ранее реализован у военных.

Чтобы повысить эффективность бюджетной сферы, А. Силуанов предложил провести в ней структурные изменения, в частности, оптимизировать «численность работников», которая в последние годы по ряду отраслей «существенно возросла». Он отметил, что сегодня в пересчете на 200 тысяч населения число бюджетников заметно превышает показатели советских времен.

Позиция Президента несколько иная и заключается в том, что с отменой льгот нужно быть аккуратней. В вооруженных силах было очень существенное повышение денежного содержания. В бюджетной сфере о таком существенном повышении речь не идет. Негативный опыт монетизации может свести на нет все усилия по повышению реальной заработной платы бюджетников. [5]

Эксперты в целом одобряют внедрение в России новой системы оплаты труда бюджетников, которая будет зависеть от эффективности работы каждого конкретного сотрудника, но вместе с тем, по их мнению, эти изменения предоставят работодателям больше возможностей для увольнения неугодных подчиненных.

Президент России на совещании по вопросам социальной политики сообщил, что новая программа увеличения оплаты труда бюджетников должна быть принята до 1 декабря текущего года. По его словам, основу программы составит механизм «эффективного контракта». Фактически это означает, что зарплата бюджетников будет зависеть от эффективности их работы, а также от качества предоставляемых государственных услуг.

Ранее в своем бюджетном послании на 2013-2015 годы президент отмечал, что переход на «эффективный контракт» повысит конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда, а также позволит улучшить соотношение стоимости труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики.

Глава Федерации независимых профсоюзов России М.Шмаков считает, что эффективная контрактная система оплаты труда, о которой говорит президент, будет более справедливой. Он считает, что не надо будет платить за часы, проведенные на рабочем месте, а надо платить за то, что работник успел сделать за это время. Представляется, что в данном суждении содержится общая для многих руководителей ошибка, в соответствии с которой работник бюджетной сферы будет выполнять работу только в рамках должностной инструкции. На самом деле труд бюджетника насыщен многочисленными дополнительными операциями, которые необходимы, но трудно поддаются учету и оценке. [7]

Профсоюзный лидер отметил, что подобная система оплаты труда сейчас проходит апробацию в сфере образования. «Это практикуется уже несколько лет, когда начали переходить на финансирование школ по количеству учеников и количеству высокобалльников во время проведения ЕГЭ, числу выпускников, поступивших в вузы и так далее», - пояснил он.

М.Шмаков отметил, что если в одной школе 300 учеников, а в другой - 500, то и нагрузка на учителей будет разная и оплата труда должна быть соответствующая.

По мнению профессора кафедры трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии Э.Тучковой, заявление президента, вероятно, связано с переходом на новые механизмы финансирования бюджетной сферы. [9]

Закон, в котором прописана новая система финансирования бюджетных учреждений, вступил в силу еще 1 января 2011 года, но предполагал переходный период до 1 июля 2012 года. Закон предложил три модели финансовой свободы: для казенных учреждений, бюджетных (нового типа) и автономных. Казенными становятся преимущественно учреждения Минобороны и системы исполнения наказания, для образовательных заведений, в основном, рекомендуется автономная и новая бюджетная формы,

которые позволят, наряду с выполнением госзаказа, самостоятельно зарабатывать и распоряжаться полученными вне бюджета средствами.

Скорее всего, это последствия внедрения новых механизмов финансирования бюджетной сферы, в частности, связанные с переходом на автономное финансирование. Оно предусматривает определенную общую сумму финансирования, выделяемую тому или иному учреждению. При данной схеме финансирования руководству учреждения предоставляется большая свобода по распределению средств, например, какую зарплату платить сотрудникам, какой штат содержать и так далее. Государство не отказывается от содержания и финансирования бюджетной сферы, оно предоставляет право руководителям распоряжаться бюджетом по собственному усмотрению. [8]

Точка зрения, что, если государство улучшает уровень жизни работников бюджетной сферы, то оно вправе и ужесточить контроль над расходованием средств, верна. Однако при переходе на новую систему оплаты работы бюджетников работодателям станет проще увольнять сотрудников. То есть сейчас у бюджетников трудовые договоры бессрочные. Отличие новой системы в том, что теперь они станут срочными с соответствующими последствиями для увольняемых работников.

Кроме того, работники бюджетной сферы зависят только от государства, и если оно считает, что эти служащие неэффективны, то оно может прерывать с ними договор. При составлении договора должно учитываться мнение трудового коллектива, чтобы, к примеру, директор бюджетной организации не мог уволить неугодного работника по окончании контракта, просто не пожелав его продлить.

Таким образом, можно сделать заключение, что разработка и применение системы эффективного контракта, несмотря на привлекательность, требует дополнительных исследований по критериям и показателям индивидуальной деятельности работников бюджетной сферы, а также оценки наиболее вероятных последствий ее внедрения.

Список литературы

1. Справедливое устройство общества, экономики - главное условие нашего устойчивого развития в эти годы // Комсомольская правда. № 497 – 498. 6 – 19 февраля 2012.
2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012-2018 годы.
3. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2012-2014 годах, пункт 10 перечня поручений Правительства Российской Федерации от 11 августа 2011 г. № ВП-П13-5696;
4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», пункт 6 перечня поручений Правительства Российской Федерации от 18 мая 2012 г. № ДМ-П12-2838;
5. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013-2015 годах, пункт 7 перечня поручений Правительства Российской Федерации от 5 июля 2012 г. № ДМ-П13-3787;
6. Экономика: Бюджетников переведут на «Эффективный контракт»
URL: http://wffw.info/624750/ekonomika_budgetnikov_perevedut_na_effektivnii/
(дата обращения 20.06.2013)
7. Работу учителей и врачей измерят рублем
URL: <http://economics.pravda.ru/rules/laws/13-07-2012/1121890-uchitel-0/> (дата обращения 25.06.2013)
8. «Эффективный контракт» станет основой новой системы оплаты труда бюджетников. Но его критерии пока не определены URL: <http://murmansk.bezformata.ru/listnews/sistemi-oplati-truda-byudzhnikov/5336333/> (дата обращения 27.06.2013)
9. Эксперты рассказали о новой системе оплаты труда бюджетников
URL: <http://pda.ria.ru/society/20120711/697125258.html> (дата обращения 01.07.2013)

References

1. Spravedlivoe ustroystvo obshchestva, ekonomiki - glavnoe uslovie nashego ustoychivogo razvitiya v eti gody [A fair system of society, the economy - the main condition of our sustainable development in these years]. *Komsomolskaya pravda*, no. 497-498 (February 6-19, 2012).

2. Phased program to improve the system of remuneration for the provision of state (municipal) services for 2012-2018.

3. Budget Message of the President of the Russian Federation on fiscal policy in 2012-2014, paragraph 10 of the list of instructions of the Government of the Russian Federation dated 11 August 2011 number of VP-P13-5696.

4. Decree of the President of the Russian Federation on May 7, 2012 № 597 "On measures for the implementation of state social policy", paragraph 6 of the list of instructions of the Government of the Russian Federation dated 18 May 2012 number of DM-P12-2838.

5. Budget Message of the President of the Russian Federation on fiscal policy in 2013-2015, paragraph 7 of the list of instructions of the Government of the Russian Federation dated July 5, 2012 number of DM-P13-3787.

6. Economy: state employees will transfer to the "Effective contract". http://wffw.info/624750/ekonomika_budgetnikov_perevedut_na_effektivnii/ (date accessed 20.06.2013)

7. The work of teachers and doctors will measure the ruble. <http://economics.pravda.ru/rules/laws/13-07-2012/1121890-uchitel-0/> (date accessed 25.06.2013)

8. "Effective contract" will be the basis for a new system of payment of state employees. But his criteria are not defined. <http://murmansk.bezformata.ru/listnews/sistemi-oplati-truda-byudzhetnikov/5336333/> (date accessed 27.06.2013)

9. Experts told about the new system of payment of state employees. <http://pda.ria.ru/society/20120711/697125258.html> (date accessed 01.07.2013)

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Долгий Владимир Иванович, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, доктор экономических наук, профессор

Саратовский государственный социально-экономический университет

ул. Радищева, д. 89, г. Саратов, 410003, Россия

vid1952@mail.ru

Еремеев Максим Александрович, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, кандидат экономических наук, доцент

Саратовский государственный социально-экономический университет

ул. Радищева, д. 89, г. Саратов, 410003, Россия

Maxon2005@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Dolgiy Vladimir Ivanovich, Head of the Department of Labour Economics and Human Resources, doctor of economic sciences, professor

Saratov State Socio-Economic University

89, Radishcheva street, Saratov, 410003, Russia

vid1952@mail.ru

Eremeev Maxim Alexandrovich, assistant professor of labor economics and human resource management, PhD, Associate Professor

Saratov State Socio-Economic University

89, Radishcheva street, Saratov, 410003, Russia

Maxon2005@yandex.ru

Рецензент:

Латков А.В., д-р. экон. наук, заведующий кафедрой менеджмента, профессор

ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет»