

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»
Юридический факультет
Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

**Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения,
профессионального образования и дополнительного профессионального
образования: особенности применения**

выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Выполнил студент
3 курса, группы 354Мз
Тарасенко Евгения Петровна

(подпись)

Научный руководитель,
кандидат юридических наук,
доцент
Прасолова Инна Анатольевна

(подпись)

Допустить к защите
зав. кафедрой, доктор юридических наук,
профессор Аничкин Е.С.

(подпись)

«_____» _____ 2018 г.

Выпускная
квалификационная
работа защищена
«_____» _____ 2018 г.

Оценка _____

Председатель ГЭК
Фандин И.Л.

(подпись)

Барнаул 2018

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Профессиональный стандарт: разработка и внедрение.....	8
1.1. Теоретико-методологические основы разработки профессионального стандарта педагогических работников.....	8
1.2. Этапы применения профессионального стандарта.....	15
1.3. Анализ квалификационных требований: соотношение квалификации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, содержанию выполняемых трудовых функций.....	23
1.4. Проблемы внедрения профессионального стандарта педагогических работников.....	29
Глава 2. Особенности выполнения трудовых обязанностей педагогическими работниками на основе профессиональных стандартов в рамках «эффективного контракта».....	38
2.1. Реализация требований профессионального стандарта педагогических работников как фактор перехода к эффективному контракту в ВУЗе	38
2.2. Правовые основы внедрения эффективного контракта для педагогических работников.....	44
2.3. Проблемы определения критериев в оценке эффективности деятельности педагогических работников при введении эффективного контракта.....	51
2.4. Эффективный контракт как механизм стимулирования работников образования к повышению качества образовательных услуг.....	56
Заключение.....	62
Список использованных источников и литературы.....	65
Приложение.....	74

Введение

В настоящее время в России осуществляется масштабное обновление национальной системы квалификаций работников, затрагивающее практически все отрасли российской экономики и социальной сферы, в том числе и образование. Одним из основных элементов национальной системы квалификаций являются профессиональные стандарты. Понятие профессионального стандарта дано в статье 195.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)¹: «профессиональный стандарт – это документ, который раскрывает содержание профессиональной деятельности (в форме трудовых функций) в рамках определенного вида экономической деятельности; содержит оцениваемые требования к совершаемым работником действиям, необходимым знаниям и умениям».

В соответствии с доктриной принятия и внедрения профессиональных стандартов ими будут охвачены все сферы деятельности, где применяется труд человека. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 г. № 608-н утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»² (далее – стандарт педагога), который вступил в действие с 01 января 2017 года.

В рамках профессиональной образовательной организации профессиональные стандарты, с одной стороны, служат основой совершенствования содержания реализуемых образовательных программ с

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Российская газета. 2001. №256. 31 декабря.

² Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 № 38993) [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н // Официальный интернет-портал правовой информации. Список опубликованных правовых актов за 28.09.2015. URL:<http://www.ksrf.ru> (дата обращения: 1.03.2017).

целью удовлетворения запросов потребителей образовательных услуг, а с другой стороны, являются основой для совершенствования кадровой политики и системы управления персоналом: подбора и расстановки кадров, повышения квалификации педагогического персонала.

Профессиональные стандарты, хотя и являются новинкой в национальном законодательстве, но не новы по своей сути. Они являются закономерным продолжением развития различного рода квалификационных справочников, стандартов, типовых правил. Вместе с тем, профессиональные стандарты, которые разрабатывались с участием представителей реального сектора экономики, вобрали в себя не только четко определенный набор трудовых действий на основе стандартов, но и трудовые действия, выработанные практикой в соответствующей области.

На наш взгляд, описывать квалификационные требования к рабочим профессиям проще, так как там трудовые действия достаточно жестко регламентируются. А вот стандарты, касающиеся работников интеллектуальных отраслей, составить значительно сложнее. Это вызвано тем, что данные профессии требуют определенной свободы и вариативности действий и принятия решений.

Все эти нововведения направлены на улучшение качества трудовых ресурсов. Одной из их целей является повышение конкурентоспособности работника на рынке труда, увеличение мобильности и сменяемости кадров. Разработка и внедрение профессиональных стандартов – один из этапов реализации Концепции Федеральной целевой программы развития образования³. При этом основным содержанием мероприятия по развитию системы оценки качества профессионального образования будет создание технологий и измерительных материалов для оценки качества образования на

³ О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы : распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р // Собрание законодательства РФ. 2015. №2. Ст. 541.

основе разрабатываемой профессиональным сообществом системы профессиональных стандартов.

В этой связи необходимым является конкретизация процедуры внедрения и применения профессионального стандарта, в том числе в отношении работников высшего образования, что и составляет актуальность выбранной темы.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, труды ученых по заявленной теме и материалы судебной практики.

Объектом исследования выступают общественные отношения в сфере применения стандарта педагога.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в исследовании особенностей внедрения и применения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» образовательными учреждениями высшего образования.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

1. Проанализировать профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и выявить механизмы его разработки;
2. Обозначить проблемы внедрения профессионального стандарта;
3. Раскрыть возможности развития профессиональной деятельности педагогов в результате внедрения профессионального стандарта педагога;
4. Осуществить анализ квалификационных требований и особых условий допуска к работе педагогических работников с учетом предстоящего введения в действие профессионального стандарта;

5. Определить систему требований к педагогическим работникам образовательного учреждения, инструментом выстраивания которой выступает эффективный контракт.

При написании выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы: анализ нормативно-правовых источников, сравнительно-правовой анализ, статистический анализ.

Вопросы, связанные с определением законодательных основ в области образования, их применение в регулировании трудовых отношений с педагогическими работниками рассмотрены в работах В.В. Архипова, Э.Н. Бондаренко, Н.А. Бриллиантовой, Е.Д. Волоховой, В.В. Даниловой, А.В. Завгороднего, М.Н. Марченко, А.М. Прудинского, Д.Д. Репринцева, С. Ситниковой, В.М. Сырых и др.

Создание профессиональных стандартов педагогов базируется на исследованиях ученых и специалистов в данной области А.Г. Асмолова, В.А. Болотова, Г.А. Бордовского, В.Л. Матросова, О.Н. Олейниковой, И.П. Смирнова, И.И. Соколовой, Н.Ф. Талызиной, В.Д. Шадрикова и др.

Научная новизна исследования заключается в том, что в нем проводится анализ регулирования труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) в условиях внедрения профессионального стандарта педагога и механизма его реализации с учетом действующего законодательства. Выработаны предложения по совершенствованию российского законодательства, регулирующего труд педагогических работников высшей школы.

Практическая значимость работы состоит в том, что ее результаты можно использовать как в нормотворчестве, так и в образовательных учреждениях высшего образования в условиях внедрения профессионального стандарта педагога.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых состоит из 4 параграфов, заключения и списка использованных источников и литературы.

Во введении представлена актуальность темы исследования, определены цель и задачи, объект и предмет исследования, методологическая основа работы.

В первой главе охарактеризован механизм разработки профессионального стандарта педагогических работников, обозначены проблемы его внедрения, приведен анализ квалификационных требований к работе педагогических работников с учетом предстоящего введения в действие профессионального стандарта.

Во второй главе исследованы особенности реализации требований профессионального стандарта педагогов в условиях перехода к эффективному контракту в образовательных организациях высшего образования.

В заключении обобщены основные результаты исследования, сформулированы выводы.

Глава 1. Профессиональный стандарт: разработка и внедрение

1.1. Теоретико-методологические основы разработки профессионального стандарта педагогических работников

Проблема разработки профессиональных стандартов применительно к педагогическим работникам сегодня крайне актуальна. Растет количество требований к качеству и эффективности их профессиональной деятельности как важнейшему условию успешного образования подрастающего поколения, формированию специалиста-профессионала XXI века, воспитания и развития личности обучаемых.

«Возрастающая тенденция к интеллектуализации педагогического труда, увеличение и усложнение функций педагога в условиях перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты (далее – ФГОС) требуют постоянного их профессионального роста, более высокого уровня квалификации и профессионализма деятельности, наличия объективных критериев для оценки качества выполнения педагогами основных профессиональных действий и операций»⁴. Наличие профессионального стандарта педагогических работников существенно влияет на решение данных задач. Разработка профессионального стандарта призвана способствовать фиксации квалификационных требований к педагогу, росту квалификационного уровня педагогических работников, эффективному использованию их потенциала. Кроме того, профессиональный стандарт позволяет создать методику и комплекс оценочных процедур, для применения в рамках институциональных систем менеджмента качества. Профессиональный стандарт педагога может

⁴ Мелехин В.А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников // Человек и образование. 2013. № 3. С. 44.

являться ориентиром для совершенствования ФГОС, профессиональных основных образовательных программ, программ учебных дисциплин и междисциплинарных модулей, учебно-методических материалов.

Федеральным законом от 03.12.2012 №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» во введении и статьей 1 Федерального закона «О техническом регулировании», глава 31 ТК РФ была дополнена ст. 195.1, в которой впервые в трудовом законодательстве появились нормативные определения понятия «квалификация» и «профессиональный стандарт».

В соответствии со ст. 195.1 Трудового кодекса РФ, профессиональный стандарт (профстандарт) – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

В основе разработки профессиональных стандартов педагогов лежат следующие концептуальные идеи⁵:

- интеграции;
- междисциплинарности научного базиса профессионального стандарта;
- технологизации;
- взаимосвязи профессионального и образовательного стандартов.

Идея интеграции означает, что профессиональный стандарт, опираясь на достижения профессиональной педагогики, системно исследующей педагогические профессии, интегрирует сведения о видах и трудовых функциях, выполняемых педагогами в их профессиональной деятельности, о психо-физиологических требованиях к профессии педагога, личностных

⁵ Пастухов А.А., Канунников А.Б. Профессиональный стандарт и интересы работодателя // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : материалы международной научно-практической конференции. Омск : Омский государственный технический университет, 2016. С. 58.

установках человека, а также, о нормативном регулировании структуры и содержания педагогической деятельности.

Идея междисциплинарности научного базиса профессионального стандарта педагога подразумевает синтез знаний при разработке содержания разделов профессионального стандарта из различных областей наук.

Идея технологизации профстандарта состоит в лаконичности изъяснений, конкретности и однозначности в формулировании целей, видов, содержания профессиональной деятельности педагога, определении перечня трудовых функций, навыков, умений, знаний и практического опыта.

Идея взаимосвязи профессионального и образовательного стандартов – заключается в обеспечении взаимосвязи этих двух нормативных документов и определении характеристик предпочтении работодателями работников настроенных на системное повышение квалификации, создание систем оценки аттестации специалистов, а также совершенствования систем профессионального образования, отвечающих потребностям рынка труда или конкретной организации.

Разработка профессиональных стандартов педагогических работников проводится в контексте нормативного, системного, компетентностного и личностного подходов. Каждый из подходов применим, и отличается лишь тем, какие ключевые аспекты сущности профессионального стандарта педагогического работника подлежат рассмотрению⁶.

Нормативный подход характеризуется тем, что рассматривает профессиональный стандарт, как официальный документ, имеющий нормативный характер, и ориентированный на требования государства, общества, работодателей к тому или иному специалисту⁷.

⁶ Федосеева З.А. Профессиональный стандарт как инструмент проектирования профессионального развития педагогов // Инновационное развитие профессионального образования. 2016. № 4. С. 33.

⁷ Мелехин В.А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников // Человек и образование. 2013. № 3. С. 46.

В системном подходе профессиональный стандарт педагога рассматривается как целостная многоуровневая система, состоящая из взаимодействующих и соподчиненных компонентов, каждая из структурных единиц стандарта соответствует определенной трудовой функцией и определенному уровню квалификации.

Основной идеей компетентностного подхода является установление и определение компетенций специалиста. Наряду с наличием конкретных знаний и навыков рассматриваются способности к познанию, освоение социальных навыков.

Согласно личностному подходу, профессиональный стандарт педагога должен учитывать психологические и физиологические особенности разных видов профессиональной деятельности и требования к личности педагога. Личность педагога, по нашему мнению, представляет собой сложный симбиоз психофизиологических (восприятие, мышление, память, психомоторика, душа), типологических (темперамент, характер, задатки и способности), сугубо индивидуальных свойств личности, опосредованных ее социально-профессиональным опытом и системно взаимосвязанных с видами и функциями профессиональной деятельности специалиста.

Основными структурными единицами профессиональных стандартов являются следующие:

Трудовая функция определяется как система трудовых действий, направленных на выполнение относительно автономной и завершенной части трудового процесса в рамках обобщенной трудовой функции.

Трудовое действие – это процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная цель.

Квалификация – совокупность индивидуальных способностей, широта компетентности работника. Степень его самостоятельности при выполнении

должностных (профессиональных) обязанностей, ответственности за принимаемые решения, отношение к работе.

Квалификационный уровень определяется компетентностью работника при выполнении должностных (профессиональных) обязанностей.

Компетенция – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Общая компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач общих для многих видов деятельности.

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при решении задач профессиональной деятельности.

Механизм разработки и применения профессиональных стандартов педагогических работников рассматривается с точки зрения двух процедур: с позиции административных процедур – процедуры согласования и принятия данного документа образовательным сообществом, учета рисков и последствий применения профессиональных стандартов в практике педагогического образования, так и с содержательных позиций – быть основанным на применении профессионально-квалификационной модели специалиста, разработке паспорта профессии, выделении системы общих и профессиональных компетенций и разработке профессионалогической системы оценки качества профессиональной деятельности специалиста.

Разработка профессионально-квалификационной модели специалиста имеет большое значение для создания моделей профессиональных стандартов, так как она содержит подробное описание целей, содержания, психофизиологических и других особенностей деятельности, компетенций специалиста и их связей с образованием и требованиями к профессиональной готовности человека.

«Структурно профессионально-квалификационная модель специалиста содержит следующие основные разделы:

1. Цели и общая характеристика трудового процесса.
2. Предметы труда и средства производства.
3. Продукты (результаты) труда.
4. Профессиональные функции.
5. Условия труда.
6. Формы организации труда.
7. Социальные и психофизиологические особенности профессии или специальности (требования к социальным и психофизиологическим качествам специалиста, медицинские противопоказания), расширение профессионального профиля.
8. Компетенции специалиста.
9. Уровень образования и воспитания.
10. Перспективы повышения квалификации.

Паспорт профессии – документ, соответствующий положениям макета профессионального стандарта, рекомендованного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом требований, которые предъявляются к педагогическим работникам в современном образовательном пространстве и на современном рынке труда. Паспорт профессии отражает связь уровня педагогической квалификации с областью деятельности, видами деятельности и функциями, которые характеризуют профессионально-педагогическую деятельность педагога»⁸.

По нашему мнению, профессиональные стандарты отличаются от образовательных стандартов следующим:

⁸ Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура : методич. пособие. М., 2011. С. 22.

1. Областью регулирования (что регулируется). Профессиональные стандарты – требования к квалификации, компетенциям. Образовательные стандарты – определяет структуру и устройство образовательного процесса.

2. Субъектами регулирования (кто разрабатывает). Профессиональные стандарты – сообщество профессионалов в данном виде деятельности. Образовательные стандарты – Минобрнауки, учебно-методические объединения. Важно: результаты образования должны быть ориентированы на требования профессиональных стандартов.

3. Внутренним устройством – в профессиональных стандартах зафиксированы функции, работы, продукты, технологии, определяются какими знаниями, умениями и компетенциями профессионал должен обладать, также в профессиональных стандартах определено, сколько уровней квалификаций существует. Образовательные стандарты – фиксируют, какие именно должны быть компетенции сформированы у выпускника, какими образовательными средствами будет формироваться та или иная компетенция, доля свободной и вариативной части.

Таким образом, разработка и применение профессиональных стандартов педагогов составляют принципиальную основу модернизации профессионально-педагогического образования, проектирования инновационного содержания и процесса подготовки педагогов, что соответствует поставленным задачам в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы, нацеленным на приведение содержания и структуры профессионально-педагогического образования в соответствие с потребностями рынка труда.

1.2. Этапы применения профессионального стандарта

С 01 июля 2016 профессиональные стандарты в государственных внебюджетных фондах, государственных и муниципальных учреждениях и организациях с государственным участием должны применяться поэтапно, согласно планам, утвержденным ими с учетом мнений представительных органов работников⁹.

Указанные планы должны включать:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава указанных организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- этапы применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Реализация вышеуказанных мероприятий должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года.

Рассмотрим подробнее все мероприятия, осуществляемые в рамках каждого этапа. В первую очередь, работодателю необходимо утвердить

⁹ Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности : постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27. Ст. 4484.

«План поэтапного применения профессиональных стандартов», в котором кроме самих мероприятий должны быть указаны сроки выполнения и ответственный исполнитель.

В Плате в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 584 указываются следующие этапы применения профессиональных стандартов:

1. Создание рабочей группы, в состав которую, как правило, входят члены комиссии – руководитель организации (учреждения) и его заместители, руководители структурных подразделений, специалист по персоналу (кадрам), представитель первичной профсоюзной организации. Это позволит объективно разрешить всевозможные спорные вопросы при внедрении профессиональных стандартов. Необходимо будет назначить ответственного руководителя рабочей группы, на которого возлагается обязанность координации участников и контроля установленных сроков проведения мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. Состав рабочей группы и порядок ее работы целесообразно закрепить в приказе, подписанном руководителем организации (учреждения).
2. Составление списка всех профессиональных стандартов, которые «при первом приближении» могут относиться к тем видам деятельности, по которым есть работники в организации (учреждении). Данный перечень необходимо обновлять не реже, чем раз в квартал. Основная сложность заключается в том, что выборку профессиональных стандартов придется производить, не опираясь на наименование должности, а на трудовые функции, описанные в профессиональном стандарте.
3. Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения

профессиональных стандартов»¹⁰ осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики.

4. Следующим пунктом плана поэтапного применения профессиональных стандартов следует анализ соответствия должностных обязанностей, установленных работникам в трудовых договорах, должностных инструкциях и иных документах, обобщенной трудовой функции (ОТФ) и трудовым функциям, установленными профессиональными стандартами. В случае выявления отклонения должностных обязанностей, выполняемых работником, от обобщенной трудовой функции и трудовых функций, установленных в профессиональном стандарте, работодателю необходимо будет решить вопрос об оформлении дополнительной работы или исключить «непрофильную» трудовую функцию из перечня должностных обязанностей работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другому профессиональному стандарту может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по тому же профессиональному стандарту может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другому, так и по тому же профессиональному стандарту. Поручение дополнительной работы актуально, в частности, когда в организации не укомплектован штат работников или невозможно приостановить работу на время отсутствия работника из-за болезни, командировки, ежегодного отпуска, отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком и других причин.

¹⁰ О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов : постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (ред. от 13.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 4. Ст. 293.

5. Следующим этапом является анализ соответствия наименований должностей согласно штатному расписанию с наименованиями должностей в профессиональных стандартах. Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ наименования должностей, профессий или специальностей в трудовых договорах и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС)¹¹ и профессиональными стандартами. В профессиональных стандартах в разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций» часто указано несколько вариантов наименования должностей на выбор работодателя. То есть, в случае выявленных расхождений работодателю необходимо пересмотреть штатное расписание и внести изменения в трудовой договор и трудовую книжку работника.

6. После выявления «родных» профессиональных стандартов, определения и оформления дополнительной работы, решения вопроса о

¹¹ О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих : постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) // Российская газета. 2002. №212. 6 ноября.

переименовании должности, работодателю уже будет виден квалификационный уровень работника и соответственно квалификационные требования к данной должности.

В случае переименования должности, на практике возникают следующие проблемы. Например, в постановлении Верховного Суда РФ от 02.05.2017 № 45-АД17-7¹² говорится, что в связи с утверждением профессионального стандарта «Тренер» произошло изменение штатного расписания учреждения. Должность «тренер-преподаватель» переименована в должность «тренер», в связи с чем, соответствующим работникам учреждения вручены уведомления об изменении определенных сторонами условий трудовых договоров, касающихся переименования должности «тренер-преподаватель» на должность «тренер», в чем коллектив работников Новоуральского филиала учреждения усмотрел нарушение своих трудовых прав. Постановление судьи Верховного Суда Российской Федерации было в пользу защитника данного учреждения. Таким образом, изменения, вносимые в штатное расписание по переименованию должностей должны быть с учетом норм действующего трудового законодательства.

Следующим этапом будет проведение проверки работников на соответствие «базовым» требованиям профессионального стандарта (опыт и образование) для конкретной обобщенной трудовой функции.

В дополнительных характеристиках профессионального стандарта устанавливаются вид профессионального образования и направление подготовки в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей по образованию¹³, которые будут являться для данного вида деятельности профильным. В случае отсутствия профильного образования -

¹² Постановление Верховного Суда РФ от 02.05.2017 № 45-АД17-7 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». Версия 2011. Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

¹³ ОК 009-2016. Общероссийский классификатор специальностей по образованию : приказ Росстандарта от 08.12.2016 № 2007-ст. М., 2016.

наличие дополнительного профессионального образования по специальным программам, которые уточняются в разделе «Трудовые функции» профессионального стандарта.

По мнению Минтруда России от 04.04.2016 «По вопросам применения профессиональных стандартов»¹⁴, если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Однако следует помнить, что Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584 установлен срок окончания этапов внедрения профессиональных стандартов, таким образом, после 01 января 2020 года требования к квалификации работников должны соответствовать именно профессиональному стандарту.

7. Следующий пункт Плана поэтапного применения профессиональных стандартов следует внесение изменений в локальные нормативные акты.

В связи с необходимостью пересмотра штатного расписания в случае выявления расхождений наименований должностей, изменения или уточнения функционала работников, установлении доплаты при выявлении дополнительной работы, работодателю необходимо внести изменения в локальные нормативные акты организации (учреждения).

8. Последним пунктом Плана поэтапного применения профессиональных стандартов является составление сведений о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или)

¹⁴ Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов (вместе с «Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов») : письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 // Официальные документы в образовании. 2016. № 18.

дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке.

Согласно статье 196 ТК РФ, необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодателю необходимо будет составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год, но с учетом, что все работники по своим квалификационным требованиям к 01.01.2020 года должны соответствовать профессиональным стандартам. Правительство Российской Федерации закрепило обязанность дополнительного профессионального образования на работодателей-организации, которые финансируются из бюджета. Коммерческие организации самостоятельно решают вопрос об обучении своих работников.

Необходимо помнить, что План поэтапного применения профессиональных стандартов утверждается с учетом мнения представительного органа работников. В соответствии со ст. 29 Трудового Кодекса Российской Федерации представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских,

межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками.

При принятии утверждения «Плана поэтапного применения профессиональных стандартов», работодатель должен соблюсти порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, который определен в ст. 372 ТК РФ. Согласно ч. 1 ст. 372 ТК РФ перед принятием решения работодатель направляет проект документа (приказа, распоряжения, локального нормативного акта и др.) и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Профсоюзу отводится пять рабочих дней со дня получения проекта документа для направления работодателю мотивированного мнения.

Если работодатель не согласен с мнением профсоюза, он обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК РФ). Если после проведения таких консультаций согласия по принимаемому решению не будет достигнуто, то разногласия оформляются протоколом.

После совершения всех указанных выше действий работодатель вправе принять локальный акт, издать приказ или другое распорядительное решение без согласия профсоюза. Однако при этом последний может обжаловать решение работодателя в соответствующей государственной инспекции труда или в суде (ч. 4 ст. 372 ТК РФ).

Таким образом, в порядке осуществления социального партнерства работодателю и представительным органам работников рекомендуется установить правило об учете мнения и согласовании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с представительным органом

работников, действующим в организации. Такое решение фиксируется в коллективном договоре или соглашении.

Таким образом, Постановление Правительства Российской Федерации определило сроки внедрения профессиональных стандартов – до 01.01.2020 года. В этот срок, работодателям-организациям, финансируемым из бюджета, необходимо решить вопрос о переподготовке своих специалистов и сформировать штатный состав организации в соответствии с требованиями к квалификации каждого специалиста.

1.3. Анализ квалификационных требований: соотношение квалификации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, содержанию выполняемых трудовых функций

В статье 37 Конституции РФ закреплён принцип свободы труда, который заключается в праве каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Гарантированность соблюдения данного конституционного принципа подкрепляется достаточно широким выбором видов профессиональной деятельности, позволяющим любому лицу реализовать свое право на труд. Но всегда ли этот выбор осознанный и фактические реалии трудовой деятельности совпадают с нашими представлениями о будущей профессии, специальности? Высшее образование, пожалуй, одна из немногих сфер профессиональной деятельности, работу в которой нельзя выбрать случайно и необдуманно. Это относится в большей степени к работникам из числа ППС образовательных организаций высшего образования. На осознанность выбора влияют многочисленные факторы как субъективного характера (связанные с личностными качествами), так и объективные причины, вызванные дополнительными условиями и требованиями, предъявляемыми к

работникам, желающим заниматься преподавательской деятельностью. Такой сформировавшийся комплекс обязанностей, запретов, ограничений и требований не только сужает круг претендентов на вакантные места при приеме на работу, но и сопровождает работника на протяжении всего трудового стажа¹⁵.

Согласно п. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законом. Особенности регулирования труда педагогических работников определяются главой 52 Трудового кодекса РФ. В статье 332 указанной главы устанавливаются некоторые «особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ».

Остановимся на рассмотрении данных особенностей с учетом изменений действующего законодательства Российской Федерации. С отдельными из них работник сталкивается уже на начальном этапе трудоустройства - оценке соответствия уровня знаний и профессиональных навыков требованиям, установленным для замещения выбранной должности. Конституция РФ (ст. 37) гарантирует право выбора рода деятельности и профессии. В нашем случае важно определить: какой род деятельности выбирается, какой профессией должен владеть работник, претендующий заниматься преподавательской деятельностью в организации высшего образования, как идентифицировать и нормировать труд, результат которого не поддается материальному исчислению.

¹⁵ Крылов А.Н. Некоторые аспекты применения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2016. № 29. С. 108.

Для описания трудовой деятельности работника в Трудовом кодексе РФ введено понятие «трудовая функция». Именно личное выполнение работником трудовой функции составляет предмет трудового договора. Указание трудовой функции работника относится к обязательным условиям трудового договора. При определении трудовой функции в ст. 57 ТК РФ перечисляется ряд признаков, позволяющих установить не только вид профессиональной деятельности работника, но и его профессиональную компетентность.

Под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15 ТК РФ). На современном этапе развития трудовых отношений ключевая роль отводится определению квалификации работника. Сферы образования и труда в равной степени подверглись реформированию с общей целью: привести в соответствие квалификацию, получаемую выпускником образовательной организации, с уровнем квалификации, требуемой для осуществления им дальнейшей профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт педагога содержит положения, раскрывающие особенности возникновения трудовых отношений с педагогическими работниками из числа ППС. В стандарте они обобщены и в основном содержатся в разделе «Особые условия допуска к работе». По замыслу разработчиков профстандарта к ним относятся отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации, прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) и аттестации на соответствие занимаемой должности. По некоторым трудовым функциям дополнительно требуется наличие ученой степени (звания). К ППС предъявляются общие требования к уровню и профилю образования, опыту практической работы,

дополнительному профессиональному образованию. Новеллой является включение в перечень требований наличия дополнительного профессионального образования - профессиональной переподготовки, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине¹⁶. Следует отметить, что для профессиональной переподготовки объем часов составляет не менее 250. На практике реализация данного положения затруднительна, поскольку требует дополнительных временных и финансовых затрат. Из текста профстандарта неясно, распространяется ли это требование на всех педагогических работников или только на тех, у кого направленность (профиль) высшего образования не соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине.

Особое внимание следует уделить порядку заключения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к ППС. Согласно ст. 332 ТК РФ заключению трудового договора должно предшествовать избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности¹⁷ с учетом ст. 331 ТК РФ, в которой утвержден перечень ограничений для лиц, имеющих образовательный ценз, к занятию педагогической деятельностью, что подтверждается судебной практикой. Например, в постановлении Верховного Суда РФ от 28.07.2016 N 12-АД16-3 говорится о привлечении к административной ответственности директора МОБУ «Медведевская СОШ № 2» по факту привлечения к образовательной деятельности педагогического работника без заключения с ним трудового договора и без сведений о его

¹⁶ Сопин В.И. Совершенствование содержания и процесса профессиональной переподготовки педагогических работников, не имеющих педагогического образования, с учетом требований профессионального стандарта и федерального государственного образовательного стандарта высшего образования // Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования : сб. ст. СПб, 2016. С. 31.

¹⁷ Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (Зарегистрировано в Минюсте России 15.10.2015 № 39322) : приказ Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. Список опубликованных правовых актов за 19.10.2015. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search?code=foiv080> (дата обращения 1.03.2017).

соответствии требованиям статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ТК РФ, что влечет угрозу причинения вреда жизни и здоровью несовершеннолетних¹⁸.

Именно на этой стадии начинает действовать профессиональный стандарт в рамках оценки соответствия претендента занимаемой должности.

Трудовой кодекс РФ связывает понятие трудовой функции работника с работой по должности. Логично было бы предположить, что обобщенные трудовые функции, содержащиеся в профстандарте, должны соответствовать тем видам педагогической работы, которые предусмотрены Законом об образовании (в ч. 6 ст. 47) и приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601¹⁹, устанавливающим продолжительность рабочего времени педагогических работников. Однако мы видим в содержании обобщенных трудовых функций профстандарта отражение лишь учебной (преподавательской), воспитательной, методической и организационной работы преподавателя. Такой основополагающий для ППС вид работы, как научная, в перечень обобщенных трудовых функций не вошла и упоминается в стандарте только лишь в аспекте организации научно-исследовательской деятельности обучающихся. Вместе с тем в разделе «Требования к опыту практической работы» указывается требование о систематических занятиях научной деятельностью.

Считаем, что рассмотрение научной деятельности преподавателя только в качестве опыта практической работы является спорным, поскольку научная работа предусмотрена индивидуальным планом работы

¹⁸ Постановление Верховного Суда РФ от 28.07.2016 № 12-АД16-3 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». Версия 2011. Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

¹⁹ О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015 г. №36204) : приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 // Российская газета. 2015. №49. 11 марта.

преподавателя и является одним из видов педагогической работы за ставку заработной платы, оговариваемой в трудовом договоре.

Вместе с тем, замещение таких должностей как заведующий кафедрой, декан, которые также отнесены к ППС, осуществляется не через конкурсную процедуру (ч.4 ст.332 ТК РФ). Замещение указанных должностей осуществляется через процедуру выборов.

Однако, как уже отмечалось выше, для указанных должностей профессиональный стандарт не разработан. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих не позволяет в должной мере оценить квалификацию работника с точки зрения его квалификации для осуществления учебного и научного процессов. ЕКС описывает больше административные процессы, которыми руководит данный специалист. Поэтому возникает проблема оценки квалификации данной категории работников.

Необходимо учитывать, что одновременно с разработкой и принятием профстандартов ведется работа по переходу работников социальной сферы на эффективный контракт. Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2012 №2620-р²⁰, утвердившее План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» предусматривает разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования.

Переход на эффективный контракт с работниками, отнесенными к ППС, способствует, в том числе конкретизации трудовых действий работника в рамках трудовой функции, определенной профессиональным стандартом.

²⁰ Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» : распоряжение Правительства РФ от 30.12.2012 №2620-р // Собрание законодательства РФ. 2013. №2. Ст. 149. Утратил силу

Таким образом, следует включить в раздел 3 «Характеристика обобщенных трудовых функций» пункт 3.11. Обобщенная трудовая функция «Проведение научной и исследовательской работы».

Квалификация педагогического работника приобретает ключевое значение на этапе заключения трудового договора - при определении трудовой функции работника. В условиях перехода на новую систему оплаты труда и работу по эффективному контракту необходимо более тщательно подойти к установлению набора трудовых функций, реализуемых ППС за ставку заработной платы. По нашему мнению, перечень обобщенных трудовых функций, содержащийся в профстандарте, следует соотнести с видами педагогической работы, предусмотренными Законом об образовании.

1.4. Проблемы внедрения профессионального стандарта педагогических работников

В сентябре 2015 г. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н был утвержден новый профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования». С 1 января 2017 г. данный стандарт вступил в силу.

Как заявлено в приказе Министерства труда и социальной защиты РФ, профессиональный стандарт должен стать основным инструментом кадровой политики и управления персоналом образовательной организации, а именно, требования профессиональных стандартов должны учитываться работодателем при приеме на работу и оформлении трудовых договоров, при организации обучения и аттестации персонала, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. Профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для

выстраивания кадровой политики в образовательной организации высшего и дополнительного образования.

Как говорилось ранее, с введением в Трудовой кодекс РФ ст. 195.1 появились нормативные определения понятия «квалификация» и «профессиональный стандарт».

Создание национальной системы квалификаций обусловлено выполнением Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»²¹. Профессиональные стандарты являются основными элементами системы, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования. В частности, требования к профессиональным компетенциям, которые содержатся в ФГОС, предписано формировать на основе профстандартов.

Однако, несмотря на выработку единого подхода к унификации квалификационных требований в рамках каждого вида профессиональной деятельности, возникли некоторые разночтения в отношении перечня выполняемых трудовых функций работниками ВУЗа и наименования педагогических работников, реализующих программы высшего образования. Трудовой кодекс РФ в главе 52 содержит ссылку на регулирование данных вопросов законодательством Российской Федерации в сфере образования. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»²² (далее – Закон об образовании) в ст. 50 предусматривает в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, наличие должностей педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Закон об образовании в

²¹ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ Президента РФ от 7.05.2012 г. №597 // Российская газета. 2012. №102. 9 мая.

²² Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 01.05.2017) // Российская газета. 2012. №303. 31 декабря.

отношении данной категории педагогических работников применяет понятие «профессорско-преподавательский состав». В утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678 номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций²³ (Номенклатура должностей) (пункт 1 раздела 1) перечислены должности педагогических работников, отнесенные к ППС. В настоящее время работодателями при оценке работника или претендента на соответствие квалификации занимаемой должности используется раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Изменить действующий порядок призвана вводимая система профессиональных стандартов. Вместе с тем на сегодняшний момент, и Трудовой кодекс РФ (ст.57) и Закон об образовании (ст. 46) дают возможность использовать как ЕКС, так и профессиональный стандарт.

Согласно изменениям, внесенным в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ²⁴, если нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (ст. 195.3 ТК РФ).

²³ Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций : постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 // Собрание законодательства РФ. 2013. № 33. Ст. 4381.

²⁴ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 02.05.2015 №122-ФЗ // Российская газета. 2015. №95. 06 мая.

В свою очередь, Минтрудом России разъяснены некоторые вопросы, касающиеся применения профессиональных стандартов²⁵. Сообщается, что характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых законодательно не установлена, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда. В случае отсутствия такового, руководствуемся ЕКС, локальными нормативными актами.

Например, апелляционное определение Верховного суда РФ от 29 ноября 2017 г. № 33-АПГ17-12 гласит, что суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении требований прокурора, правомерно исходил из того, что квалификационные требования, предъявляемые к кандидатам на замещение вакантной должности государственного казенного учреждения Ленинградской области «Управление автомобильных дорог Ленинградской области», утвержденные приказом комитета по дорожному хозяйству Ленинградской области от 10 мая 2017 года № 10/17 не могут считаться не соответствующими положениям ТК РФ, поскольку профессиональный стандарт к должности «руководитель государственного казенного учреждения» в области транспортной и дорожной деятельности не установлен²⁶.

График разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 годы утвержден приказом

²⁵ О применении профессиональных стандартов в сфере труда : информация Минтруда России от 10.02.2016 // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2016. №10. 18 марта.

²⁶ Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 29.11.2017 № 33-АПГ17-12 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». Версия 2011. Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

Минобрнауки России от 27.05.2015 № 536²⁷. Отметим основные положения новой системы квалификаций, учитываемые при внедрении профессиональных стандартов в сфере высшего образования.

Профессиональный стандарт раскрывает конкретные трудовые функции, ранжированные по уровням квалификации в зависимости от уровня сложности выполняемой работы. Кроме указания вида профессиональной деятельности, описания обобщенных трудовых функций, в каждую из которых включается совокупность связанных между собой отдельных трудовых функций, стандарт обозначает код согласно классификатору по видам экономической деятельности и группе занятий. Новый классификатор «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий», принятый и введенный в действие приказом Росстандарта от 12.12.2014 №2020-ст²⁸, дифференцирует группы занятий в зависимости от уровня квалификации специалистов. Работники в области образования отнесены к специалистам высшего уровня квалификации, а конкретно специалисты высшего образования - к малой группе занятий 2310 «Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования».

Это наименование группы занятий несколько не соответствует принятому в Номенклатуре должностей отнесению данной категории педагогических работников к профессорско-преподавательскому составу. В целом принятый Минтрудом России стандарт педагога не решил проблему точного определения трудовой функции и сущности квалификации педагогического работника в сфере высшего образования. Кроме уже

²⁷ Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 годы : приказ Министерства образования и науки РФ от 27.05.2015 г. №536 // Вестник образования России. 2015. №15.

²⁸ О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) ОК 010-2014 (МСКЗ - 08) : приказ Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст. // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». Версия 2011. Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

рассмотренной сомнительной целесообразности включения в известную терминологическую связку «профессорско-преподавательский» слова «персонал», стандарт содержит и другие мало употребляемые в сфере высшего образования термины. Прежде всего, это относится к самому наименованию стандарта данной профессиональной группы. При утверждении Минтрудом России в названии проекта профстандарта более привычное для высшего образования наименование «преподаватель», было заменено на слово «педагог». Содержащееся в Трудовом кодексе РФ и Законе об образовании наименование «педагогический работник» в стандарте даже не упоминается. Стандарты принимаются по определенным профессиональным сферам, название профессии (или специальности) подразумевается указывать в названии стандарта²⁹. Таким образом, все должности профессорско-преподавательского состава университетов отнесли к профессии «педагог» с указанием общего для всех групп занятий вида профессиональной деятельности «педагогическая».

Но, прежде чем исполнять положения принятого стандарта, необходимо установить, распространяется ли его действие на ППС университетов. Без раскрытия понятия «педагог» данный вопрос решить невозможно.

Поскольку отсутствует нормативное определение термина «педагог», обратимся к этимологии данного слова. Педагог - производное от греческих слов «пейда» - ребенок, «гогес» - вести, буквально - «детоводитель», «детовожатый». В Древней Греции раб, приставленный к ученику,

²⁹ Филиппов В.М. Особенности внедрения профессионального стандарта педагога в образовательной организации // Современный научный вестник. 2016. № 1. С. 123.

функциями которого было его сопровождение в школу, прислуживание на занятиях, назывался педагогом³⁰.

Постепенно значение слова расширилось, но и в России до недавнего времени понятие педагог связывалось исключительно с уровнями общего и дошкольного образования и являлось синонимом слова «учитель». Педагогическая профессия, в сущности, описывается квалификационной характеристикой выпускника по специальности (направлению) «учитель». В отношении профессорско-преподавательского состава мы имеем более широкий спектр квалификаций и специальностей, полученных по завершении высшего образования.

«Уточняйте понятия и вы избавите мир от заблуждений», – советовал Р. Декарт, выдающийся французский философ и математик XVIII века³¹, тем более что некоторые терминологические заблуждения могут привести к вполне определенным правовым последствиям негативного характера. Статья 5.27 КоАП РФ³² предусматривает административную ответственность за нарушения требований трудового законодательства, в том числе в части обязанности применения положений профстандартов. Таким образом, от правильного понимания термина «педагог» и того, относятся ли к нему работники высших учебных заведений, зависит обязательность применения к ним профессионального стандарта.

На сегодняшний день Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон РФ «Об образовании в РФ» хотя и закрепили право работодателя руководствоваться требованиями профессионального стандарта для определения требований к квалификации педагогических работников, но не

³⁰ Педагогика [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / Иванова В. А., Левина Т.В. ; Красноярский гос. аграрный ун-т. Электрон. журн. Красноярск, 2013. URL: http://www.kgau.ru/distance/mf_01/ped-asp/01_01.html (дата обращения: 01.05.2017).

³¹ Там же.

³² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 07.03.2017) // Российская газета. 2001. №256. 31 декабря.

установили это в качестве обязательного условия. Полагаем, что это связано с постепенным и поэтапным переходом от ЕКС к профстандартам. В пользу этого утверждения говорит и принятие законодательной базы для такого нового явления в области трудовых правоотношений и управления персоналом, как независимая оценка квалификации. Вместе с тем, еще не принят ряд профессиональных стандартов в отношении должностей, которые, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678 Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, также отнесены к должностям ППС: заведующий кафедрой, декан, директор института. У профессиональных образовательных организаций есть достаточное количество времени на осмысление требований профессиональных стандартов, анализ кадровой ситуации, планирование видов и этапов работ по внедрению стандарта, приведение в соответствие с требованиями профстандарта локальных нормативных актов организаций. Правительством РФ определен срок внедрения профстандартов до 1 января 2020 г³³.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. В наименовании профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» слово «педагог» заменить словом «преподаватель».

Подводя итог, необходимо отметить, что возникновение трудовых отношений с педагогическими работниками из числа ППС характеризуется рядом особенностей, установленных трудовым законодательством

³³ Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности : постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27. Ст. 4484.

Российской Федерации и Законом об образовании, нормы которого в отдельных случаях не согласуются друг с другом. Нет единого понимания в отношении наименования профессиональной группы педагогических работников, реализующих программы высшего образования, в Трудовом кодексе РФ, профстандарте и законодательстве в сфере образования. Законодатель приравнивает преподавателей университетов ко всем иным педагогическим работникам, и в случае вступления в трудовые отношения с образовательной организацией на них распространяются все ограничения и особые условия допуска к педагогической работе, введенные трудовым законодательством.

На наш взгляд, в целях единообразного подхода к регулированию трудовой деятельности и нормированию труда данной категории работников следует законодательно закрепить в Трудовом кодексе РФ содержание понятия «профессорско-преподавательский состав» и применять указанный термин во всех иных нормативных правовых актах, затрагивающих сферу трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования.

Глава 2. Особенности выполнения трудовых обязанностей педагогическими работниками на основе профессиональных стандартов в рамках «эффективного контракта»

2.1. Реализация требований профессионального стандарта педагогических работников как фактор перехода к эффективному контракту в ВУЗе

Впервые понятие «эффективный контракт» введено в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее – Программа)³⁴. Согласно данному документу, эффективный контракт представляет собой трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества государственных образовательных услуг, а также меры социальной поддержки.

Вместе с тем инструмент эффективного контракта может быть использован для того, чтобы выстроить единую систему требований к персоналу образовательной организации, вытекающую из требований к самой деятельности образовательной организации, определённой государственной политикой Российской Федерации в области образования, зафиксированной в законах, программах, стандартах, нормативно-правовых внутривузовских документах. В случае, если эффективный контракт будет разрабатываться, исходя из реальных требований к качеству работы образовательной организации, которые будут транслированы в виде

³⁴ Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы : распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. 2012. №49. Ст. 6909.

требований к должностным обязанностям, к качеству работы и к квалификации конкретных сотрудников, тексты трудовых договоров станут конкретными и нормативно доказуемыми, что облегчит управленческую работу в образовательной организации и будет работать на достижение её целей³⁵.

То есть, эффективный контракт призван установить конкретные трудовые действия работника, ориентированные на конечный измеримый результат, входящие в трудовую функцию работника, закреплённую в профессиональном стандарте.

Реальные изменения при введении эффективного контракта возможны при готовности педагогических и управленческих кадров работать в контексте новой философии управления образовательными организациями, которая в большинстве стран предусматривает непрерывное образование, согласно концепции «образование в течение всей жизни»³⁶.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»³⁷ п. б) гласит, «... в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг ..., предусмотрев установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, также повышение заработной платы работников бюджетного

³⁵ Сухов Э.В., Ганиева И.Н., Пуляева В.Н. Система управления эффективным контрактом вуза в условиях внедрения профессиональных стандартов // Университетское управление: практика и анализ. 2016. №4 (104). С. 85.

³⁶ Никитина Е.С., Габышев Н.Н. Эффективный контракт для преподавателей вуза // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2016. №4 (60). С. 205.

³⁷ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ Президента РФ от 7.05.2012 г. №597 // Российская газета. 2012. №102. 9 мая.

сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций».

Инструментами повышения заработной платы являются:

1. «Дорожная карта» – план мероприятий по повышению эффективности образования и науки;
2. Внедрение «эффективного контракта» и мероприятий, связанных со структурными изменениями в учреждениях образования и науки (реорганизация: объединение подразделений, создание базовых кафедр, конкурсные механизмы поддержки)³⁸.

Основными положениями Программы совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012–2018 годы³⁹ являются:

- разработка «дорожных карт» по повышению эффективности учреждений социальной сферы, включая высшее образование и науку;
- повышение заработной платы;
- введение эффективного контракта, разработка показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

На основании вышеизложенного, Программа совершенствования системы оплаты труда предполагает создание системы оценки эффективности деятельности работников госучреждений и ставит оплату труда бюджетников в зависимость от сложности выполняемой работы, а также количества и качества затраченного труда.

«Подобная система оплаты труда уже действует во многих развитых странах мира: США, Германии, Великобритании, Франции и Китае. Планируется их схемы взять за основу в нашей стране. Однако в России

³⁸ Банных Г.А., Тихомирова А.М. Внедрение системы «эффективного контракта» в вузах как фактор государственной образовательной политики: социолого-управленческий аспект // Технологии прикладной политологии и социологии как инструмент повышения эффективности государственного и муниципального управления : сб. ст. / Челябинский филиал РАНХиГС. Челябинск, 2016. С. 37.

³⁹ Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы : распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. 2012. №49. Ст. 6909.

стимулирующая составляющая оплаты труда будет равна не 5% и не 10%, как, например, в Великобритании или США, а 30%»⁴⁰.

В программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012–2018 гг. предусмотрено изменение системы стимулирования путем исключения постоянных выплат. Данные постоянные выплаты формально считаются стимулирующими, но в свою очередь не мотивируют работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей. Предусматривается также возможность перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера. «При этом основой для повышения стимулирующей роли заработной платы будут сквозные отраслевые системы показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных услуг (выполнении работ) по принципу «Российская Федерация – субъект Российской Федерации – учреждение – работник – трудовое действие, ориентированное на результат»»⁴¹.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательных учреждений определяются локальными нормативными актами ВУЗа, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности образовательного учреждения⁴².

Мероприятия Программы направлены также на развитие кадрового потенциала учреждений. С этой целью в 2015 году актуализированы квалификационные требования к должностям педагогических работников,

⁴⁰ Кузнецова Н.В., Пояркова О.Н. Внедрение профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» как инновационная управленческая практика // Вестник научных конференций. 2016. №11-2 (15). С. 74.

⁴¹ Чумаченко Л.В. Эффективный контракт как объект анализа формирования вознаграждения преподавателей вуза // Апрельские научные чтения имени профессора Л.Т. Гиляровой : сб. ст. Воронеж, 2015. С. 464.

⁴² Вышеславова Т.Ф., Лукинова С.А. Еще раз об эффективном контракте в сфере образования // Успехи современной науки. 2016. № 1. С. 116.

отнесенных к ППС с учетом современных стандартов качества услуг, в том числе путем разработки профессионального стандарта деятельности.

Актуализация квалификационных требований, необходимых для оказания государственных образовательных услуг, организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образовательных учреждений наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников должны создать основу использования принципов эффективного контракта⁴³.

В соответствии с Программой, эффективный контракт – это трудовой договор с работником, конкретизирующий «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 услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации».

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлены размеры вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения не могут допускать двойного толкования. Они должны быть понятны работодателю и работнику.

«Для педагогических работников форма контракта предусматривает учет количества и качества научных публикаций, объем выполненных

⁴³ Никитина Е.С., Габышев Н.Н. Эффективный контракт для преподавателей вуза // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2016. №4 (60). С. 208.

НИОКР для российских и зарубежных партнеров, учебную нагрузку, подготовку кадров высшей квалификации, участие в оргкомитетах, международных конференциях, конгрессах и др.»⁴⁴.

Показатели эффективного контракта основываются на основных государственных нормативных правовых актах и внутренних документах, таких как «дорожная карта», программа развития, результативность по НИОКР, общеотраслевые показатели, которые определяются Министерством образования и науки РФ и др.

«Показатели для оценки труда сотрудников, разрабатываемые образовательным или научным учреждением, отражают приоритетные для текущего периода времени требования. Таким образом, учреждение материально поддерживает своих наиболее активных работников. Задачи учреждения – мотивировать своих работников для раскрытия индивидуальных способностей, в полной мере задействовать их таланты при помощи стимулирующих факторов. И направлять трудовые усилия работников на тот участок деятельности, который в данный момент является приоритетным для организации»⁴⁵.

«Для разных категорий сотрудников вводятся различные типы эффективного контракта, которые предусматривают соответствующие показатели эффективности. Набор показателей эффективного контракта может определяться не только для отдельных категорий сотрудников, но и для каждого сотрудника персонально»⁴⁶.

Введение эффективного контракта должно обеспечить достижение положительного эффекта для всех заинтересованных сторон:

⁴⁴ Желдак Ю.А., Соловьев В.А., Ложников П.С. Мониторинг результатов научной деятельности сотрудников высших учебных заведений // НАУЧНЫЕ КОММУНИКАЦИИ. НАУЧНАЯ ЭТИКА. ИНЖЕНЕРНАЯ ЭТИКА : сборник докладов Первой региональной научной конференции. Омск, 2015. С. 59.

⁴⁵ Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г. Эффективный контракт – система оплаты НПР ВУЗов по показателям результативности // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. 2015. №3 (4). С. 166 .

⁴⁶ Коновалова Е.В., Луховская О.К. Организационно-правовые аспекты совершенствования трудовых отношений вузов в условиях перехода на эффективный контракт // Наука и практика. 2016. № 2 (22). С. 122.

- для образовательного учреждения – к повышению репутации и рейтинговых показателей;
- для сотрудника – к определению четких ориентиров в работе и увеличению вознаграждения за ее результативность;
- для научного сообщества страны – к повышению статуса и росту признания российской науки в мире, глобальным вызовам и поиску сфер, в которых Россия может иметь конкретные преимущества⁴⁷.

Таким образом, в связи с утверждением профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и введением системы «эффективных контрактов», в ВУЗах должны разрабатываться планы мероприятий по реализации данного стандарта, определяющего характеристику квалификации, необходимый уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы педагогов профессионального образования.

Показатели эффективности должны быть неразрывно связаны с трудовыми функциями работника, отраженными в профессиональном стандарте, базироваться на них и стимулировать работника к их качественному выполнению в интересах организации.

2.2. Правовые основы внедрения эффективного контракта для педагогических работников

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» запланировано повышение заработной платы работникам бюджетной сферы

⁴⁷ Иванов С.А. Реализация требований профессиональных стандартов педагогических и управленческих кадров как фактор перехода к эффективному контракту в вузе // Ученые записки забайкальского государственного университета. серия: социологические науки. 2016. №3. С. 184.

к 2018 году в полтора раза. При этом заработная плата ППС должна будет возрасти в 2016 – 2018 годах до уровня 200% средней заработной платы по региону.

Соотношение средней заработной платы ППС и средней заработной платы в некоторых субъектах Сибирского федерального округа за январь-сентябрь 2017 года по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат РФ)⁴⁸ приведены в таблице 1. Из приведённых соотношений видно, что для реализации поставленной Президентом РФ задачи за два года необходимо значительно увеличить размер заработной платы педагогических работников, что, с одной стороны позволит повысить престижность работы в научно-педагогической сфере и способствовать привлечению молодых квалифицированных кадров, а, с другой стороны, обуславливает значительное возрастание профессиональных требований к педагогическим работникам, а также необходимость совершенствования системы оценки их деятельности, порядка нормирования и оплаты труда.

В программных документах⁴⁹ Правительство РФ предложило изменить систему оплаты труда и внедрить структуру стимулирования в отношении работников бюджетной сферы для повышения качества их работы в виде так называемого «эффективного контракта». Введение эффективных контрактов направлено на то, чтобы в трудовых договорах полно отражались должностные обязанности работников, критерии и показатели оценки труда, условия предоставления льгот и оплаты труда. При этом внедрение эффективных контрактов в различных отраслях требует разработки

⁴⁸ Итоговые таблицы за январь-сентябрь 2017 года // Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-сентябрь 2017 года [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor3-17.html (дата обращения 13.01.2018).

⁴⁹ Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы : распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. 2012. №49. Ст. 6909.

специфических подходов с учетом особенностей бюджетной деятельности. Поэтому задача анализа правовых аспектов внедрения эффективного контракта в отношениях работодателя и ППС вузов представляется актуальной.

Таблица 1. Соотношение средней заработной платы педагогических работников из числа ППС и средней заработной платы в субъектах Сибирского федерального округа за январь-сентябрь 2017 года

Субъект РФ	Средняя з/п в регионе, тыс. руб.	Средняя з/п педагогических работников, тыс. руб.	Соотношение, %
Республика Бурятия	39,1	27,0	69,0
Республика Хакасия	45,5	28,4	62,4
Алтайский край	36,5	20,0	54,8
Забайкальский край	45,7	29,5	64,6
Красноярский край	55,1	35,5	64,4
Иркутская область	55,2	32,1	58,1
Кемеровская область	48,6	28,5	58,6
Новосибирская область	51,7	28,5	55,1
Омская область	46,3	25,6	180,8
Томская область	61,4	32,9	186,7

Смысл эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника.

С юридической точки зрения контракт считается эффективным, если в трудовом договоре предусмотрены детальные правила регулирования и нормирования труда, обеспечивающие материальную (зарплата) и нематериальную (повышение профессионального уровня, расширение научного кругозора, получение новых навыков и т.п.) заинтересованность работников в повышении качества работы.

Конкретное определение эффективного контракта, как мы указывали в предыдущем параграфе, дается в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы⁵⁰. Эта программа предусматривает принципы и элементы эффективного контракта. В частности, в трудовом договоре с каждым работником должны быть уточнены и конкретизированы трудовые обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности, размеры вознаграждений, размеры поощрений за достижение коллективных результатов труда, обеспечение прозрачности оплаты труда. Показатели и критерии должны быть измеримыми в рамках установленных норм труда.

Рассмотрим порядок доработки действующих трудовых договоров в соответствии с требованиями эффективного контракта, рекомендованный Минтрудом РФ⁵¹. Необходимые изменения трудовых договоров могут быть осуществлены в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ⁵² – «изменения условий оплаты труда являются изменением определенных сторонами условий трудового договора связанными с изменением организационных или технологических условий труда по инициативе работодателя, т.е. фактически в одностороннем порядке, и осуществляются с предварительным уведомлением работника в письменной форме не менее, чем за два месяца».

При согласии работника с новыми условиями (порядком оплаты труда и уточненными должностными обязанностями) эти условия указываются в дополнительном соглашении к основному трудовому договору.

⁵⁰ Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы : распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. 2012. №49. Ст. 6909.

⁵¹ Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» : приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. №8.

⁵² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Российская газета. 2001. №256. 31 декабря.

«В настоящее время актуализация квалификационных требований и конкретизация трудовых обязанностей ППС возможна на базе действующего раздела Единого квалификационного справочника и с использованием правовых возможностей, предоставляемых ЕКС в части изменения, конкретизации, дополнения трудовых обязанностей работника в рамках его должности при принятии учреждением доработанной должностной инструкции».

На первом этапе предлагается внесение в трудовые договоры работников более детализированных условий выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат. Например, рекомендованная Правительством РФ форма трудового договора⁵³ с работником предусматривает включение в раздел договора «Оплата труда» трёх статей: должностной оклад (ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

Рекомендованная структура составляющих оплаты труда эффективного контракта приведена в прил.1.

Кратко рассмотрим особенности формирования каждой составляющей оплаты труда.

Должностной оклад (ставка заработной платы) устанавливается на основании следующих нормативных документов.

В соответствии со статьей 143 Трудового кодекса РФ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов педагогических работников производятся с учетом выпусков ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях» и «Квалификационные характеристики должностей

⁵³ О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям : постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 // Собрание законодательства РФ. 2016. №36. Ст. 5414.

руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденных постановлением Минтруда РФ от 31.10.2002 № 787⁵⁴. На их основе с учётом размера федеральной ставки 1-го разряда нормативным актом отраслевого министерства устанавливаются должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников.

Выплаты компенсационного характера предусмотрены приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ⁵⁵. Тип выплат, размеры и факторы, обуславливающие получение выплат, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Они осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Одной из наиболее эффективных и понятных выплат стимулирующего характера являются повышающие коэффициенты к должностному окладу, которые устанавливаются педагогическому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, квалификационный уровень, профессионализм, творческую активность и т.п.

⁵⁴ О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих : постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) // Российская газета. 2002. №212. 6 ноября.

⁵⁵ Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях : приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (ред. от 20.02.2014) // Российская газета. 2008. №30. 13 февраля.

Поэтому для практического внедрения эффективного контракта необходимо разработать показатели (критерии) эффективности деятельности ППС и установить обоснованные нормы научно-педагогического труда.

Подводя итоги, можно констатировать следующее:

1. Введение эффективного контракта для педагогических работников из числа ППС обусловлено необходимостью в более качественном оценивании их профессионального уровня, сочетающего фундаментальность базовых знаний по специальности с творческим мышлением и практико-ориентированным, исследовательским подходом к исполнению служебных обязанностей.

2. Изменения основного трудового договора для повышения его эффективности имеют три основных направления. Во-первых, уточнение и конкретизация должностных обязанностей ППС, во-вторых, установление для них норм труда, и, в-третьих, введение новых условий оплаты труда на основе измеримых показателей результатов научно- педагогической работы.

3. Внедрение эффективного контракта позволит стимулировать рост квалификации педагогических работников из числа ППС, их профессионализма, продуктивности научной и педагогической работы и развитие творческой инициативы путем дифференциации оплаты их труда в соответствии с индивидуальной рейтинговой оценкой.

4. На этапе практического внедрения эффективного контракта необходимо разработать методики оценки деятельности педагогических работников из числа ППС для определения их рейтинговой позиции, влияющей на эффективную оценку научной и педагогической деятельности и размер оплаты труда, а также определить трудоёмкость отдельных видов научно-педагогической работы для установления обоснованных норм труда.

2.3. Проблемы определения критериев в оценке эффективности деятельности педагогических работников при введении эффективного контракта

Реализация стратегических задач, необходимых для управления образовательной организацией зависит от факторов и инструментария, обеспечивающего эффективные показатели организации на рынке образовательных услуг. Одним из факторов управления качеством образования в образовательной организации является эффективность оплаты труда педагогических работников, а одним из инструментов для руководителя организации является эффективный контракт.

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 поддержки⁵⁶.

Применительно к условиям академической образовательной среды эффективный контракт представляет собой элемент системы менеджмента качества образовательных услуг, разработанной в соответствии с принципами концепции всеобщего управления качеством (TQM)⁵⁷. Его стратегической целью является выработка наиболее оптимальных сценариев планирования и внедрения инновационных изменений в области кадровой, научно-образовательной политики образовательных организаций, а также совершенствование организационно-управленческого сопровождения данной деятельности. В рамках данной парадигмы понимания эффективный

⁵⁶ Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы : распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. 2012. №49. Ст. 6909.

⁵⁷ Таранова А.Е., Чесовская М.Г. Эффективный контракт в системе повышения качества образовательных услуг: направления внедрения инноваций // Наука. Теория. Практика. 2016. № 1. С. 52.

контракт вполне обоснованно может быть позиционирован и как механизм формирования и совершенствования кадрового потенциала организации.

При проведении «внутреннего аудита» образовательным учреждениям рекомендовано в качестве мониторинга результатов профессиональной деятельности педагогических работников учитывать показатели эффективности деятельности педагогических работников, утвержденные локальными актами образовательного учреждения и определяющие взаимосвязь между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда. Показатели эффективности деятельности руководителей и работников образовательных учреждений должны использоваться при заключении с работниками эффективного контракта⁵⁸.

Зачастую, в трудовых договорах работников организации есть информация о базовой части оклада, компенсационных и стимулирующих выплатах. При переходе на эффективный контракт существует риск, что гарантировано работник будет получать только базовую часть оклада, а стимулирующие выплаты будут начисляться в соответствии с показателями эффективности труда принятыми в образовательной организации. Выплаты стимулирующего характера должны быть сориентированы на мотивацию работников в повышении результативности профессиональной деятельности.

Согласно статье 135 ТК РФ, «локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников». Это означает, что критерии эффективности, на основании которых и устанавливается стимулирующая часть заработной платы, должны вырабатываться с учетом

⁵⁸ Информация субъектов Российской Федерации о мероприятиях по внедрению механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками (по данным субъектов Российской Федерации на основании запроса Минобрнауки России от 13 мая 2015 г. № 02-352)

мнения представительного органа работников организации (Конференция, Совет трудового коллектива, профсоюзный комитет).

Введение и реализация эффективного контракта в организации регламентируется Положением об оплате труда образовательной организации, а показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников для назначения стимулирующих выплат являются неотъемлемым приложением к Положению.

Основываясь на Рекомендациях Минтруда России⁵⁹ можно определить перечень условий, включаемых в трудовое соглашение с работником:

- Конкретизация трудовых обязанностей.
- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.
- Условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности.
- Размер стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности.
- Периодичность стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности.

Труд педагогических работников характеризуется рядом особенностей:

- высокая степень индивидуальности,
- слабая подверженность количественным и качественным оценкам,
- слабая поддача регламентации.

При введении системы эффективного контракта в образовательной организации и оценке эффективности деятельности педагогических работников можно предложить следующие показатели и критерии:

- Посещаемость студентами учебных занятий.

⁵⁹ Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» : приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. №8.

- Динамика освоения студентами образовательных программ по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации.
- Динамика качества освоения студентами образовательных программ по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации.
- Формирование учебно-познавательной мотивации студентов.
- Продуктивное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных.
- Распространение собственного опыта в области повышения качества образования и воспитания, в том числе размещение материалов в электронных системах и на сайте образовательной организации.

Тема эффективного контракта в настоящее время актуальна и активно обсуждается в рамках введения профессионального стандарта педагога. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателей для назначения стимулирующих выплат не должны совпадать с определенной трудовой функцией (прописанной в законе «Об образовании в РФ», профессиональном стандарте и должностной инструкции), что неизменно приводит к пересмотру этих значений.

Основной проблемой оценки эффективности деятельности педагогических работников становится определение тех критериев оценивания, которые разительным образом отличаются от содержания трудовой функции работника (см. табл. 2).

Проведенный анализ критериев оценки эффективности деятельности позволяет сделать вывод, что при их формировании следует придерживаться следующих условий:

1. Прозрачность (наименование выплаты, размер выплаты, условия получения выплаты, периодичность, показатели и критерии эффективности деятельности).

2. Определение уровня значимости показателей эффективности, определение весовых коэффициентов, установление за достижение показателей адекватного количества баллов (в т.ч. динамика).
3. Показатели должны быть измеримы.
4. Эффективность (воздержание от не дающих результатов стимулирующих выплат за показатели, которые носят фиктивный характер и замена их на конкретные критерии).
5. Ориентация на достижение не только индивидуальных, но и командных результатов.

Таблица 2. Содержание показателя оценки эффективности деятельности

Риски (сложности)	Возможности (решения)
1. Формулировка критериев, их реальная форма и конкретизация.	1. Возможные варианты содержания критериев можно сформулировать, взяв за основу показатели мониторинга эффективности образовательной организации.
2. Объем критерия.	2. Конкретизация количественного и качественного показателя оценки.
3. Частота проявления критерия и возможность вовлечения работников в содержание критерия.	3. Точное формулирование / конкретизация критериев, отражающих дополнительную эффективную деятельность работников.
4. Определение стоимости балла.	4. Зависимость стоимости балла от объема (размера) стимулирующей части фонда оплаты труда.

Одной из задач управления персоналом, основанных на принципах стратегического менеджмента и показателях эффективности, является прямое администрирование оплаты труда и стимулирующих выплат.

Включение в эффективный контракт критериев, отвечающих указанным условиям, позволит реорганизовать систему кадрового управления и создать управляемый механизм повышения кадрового потенциала и эффективной кадровой политики образовательной организации. Возможность назначать и отменять стимулирующие выплаты для каждого

работника в соответствии с оценкой результатов его работы и прикладываемых усилий создаст адекватный механизм перераспределения средств.

2.4. Эффективный контракт как механизм стимулирования работников образования к повышению качества образовательных услуг

Задача повышения эффективности деятельности учебных заведений в настоящее время напрямую связана с внедрением системы эффективного контракта. Предпосылки перехода на эффективный контракт содержатся в Указе Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», который предусматривает поэтапное совершенствование системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики. Указано, что повышение оплаты должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Как говорилось выше, обязательность перехода на эффективный контракт заложена в «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 годы», утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р (далее – Программы совершенствования) и разработанной в соответствии с Указом Президента РФ №597.

Необходимо отметить, что в трудовом законодательстве нет понятия «эффективный контракт». По своей сути, это трудовой договор, составленный в соответствии с требованиями законодательства.

«Во многих странах мира заработная плата складывается из нескольких источников: базовой заработной платы, бонусов, надбавок и субсидий, которые варьируются на индивидуальном уровне. В России данная система

менее развита. Так, например, по итогам мониторинга систем оплаты труда в высших учебных заведениях можно заключить, что каждый ВУЗ самостоятельно формирует перечень выплат стимулирующего характера, а еще чаще этот перечень формируют структурные подразделения в зависимости от целевой функции и планируемых результатов. Почти во всех ВУЗах отсутствует формальная связь между критериями качества работы профессорско-преподавательского состава и результатами, на которые ориентируется университет и которые зафиксированы в программах, проектах и стратегии развития»⁶⁰.

Эффективный контракт является особым инструментом реализации социально-трудовых отношений в ВУЗе, поскольку действует за рамками трудового договора и предусмотренных в учреждении стимулирующих выплат.

«Суть эффективного контракта заключается в следующем:

- 1) Эффективный контракт не изменяет условий трудового договора как формы реализации социально-трудовых отношений;
- 2) Срочность эффективного контракта по усмотрению работодателя может не совпадать со срочностью трудового договора;
- 3) Эффективный контракт может быть обеспечен не только финансовыми ресурсами, но и иным материальным стимулированием в вещественной или иной форме, в том числе в рамках дополнительного социального пакета»⁶¹;
- 4) Эффективный контракт может быть реализован как в индивидуальном порядке, так и в рамках выполнения приоритетных программ и проектов с несколькими работниками с указанием конкретных результатов каждого;

⁶⁰ Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Сравнительный анализ систем стимулирования персонала высших учебных заведений. Научные труды SWORLD. 2012. № 4. С. 81.

⁶¹ Коновалова Е.В., Луховская О.К. Организационно-правовые аспекты совершенствования трудовых отношений вузов в условиях перехода на эффективный контракт // Наука и практика. 2016. № 2 (22). С. 124.

5) Эффективный контракт не является стимулирующей выплатой для всех работников, не определяется критериями расширения объема работ или повышением их трудоёмкости;

б) Эффективный контракт может быть заключен только в отношении педагогических работников, относящихся к ППС.

«Применение эффективного контракта позволит руководству ВУЗа реализовать кадровую политику, ориентированную:

– на обеспечение качества услуг (включение в предмет эффективного контракта формализованных конкретных показателей), например: обеспечение трудоустройства выпускников на конкретных предприятиях, обеспечение необходимого процента трудоустроенных по специальности в крупных компаниях и т.д.);

– «на повышение результативности научных исследований (публикация определенного количества научных статей в журналах, реферируемых в Scopus и Web of Science, научной статьи в зарубежном журнале с определенным импактфактором с привлечением студентов, аспирантов и молодых ученых и т.д.)»⁶²;

– «на расширение программ международного сотрудничества (привлечение на магистерскую программу студентов из стран ближнего и дальнего зарубежья; разработка совместной с зарубежным университетом магистерской программы и т.д.)»⁶³;

– на обеспечение реализации приоритетных программ и проектов развития, предусмотренных стратегией вуза и ключевыми показателями эффективности его деятельности.

А также на ряд других актуальных участков работы организации.

⁶² Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г. Эффективный контракт – система оплаты НПР ВУЗов по показателям результативности // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. 2015. №3 (4). С. 167

⁶³ Никитина Е.С., Габышев Н.Н. Эффективный контракт для преподавателей вуза // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2016. №4 (60). С. 210.

В основу эффективного контракта заложены следующие принципы:

- наличие у учреждения государственного задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- наличие утвержденной работодателем в установленном порядке системы оценки эффективности деятельности работников учреждений, включающей совокупность показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество;
- «наличие утвержденной работодателем в установленном порядке системы оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда;
- наличие утвержденной работодателем системы нормирования труда работников учреждения;
- до работника должны быть доведены показатели и критерии оценки выполнения им трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов его труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования»⁶⁴.

Результативность применения эффективного контракта в рамках реализации социально-трудовых отношений в ВУЗе обеспечивается тремя группами факторов, а именно:

- 1) качественным составом преподавателей, возможностью взаимного мониторинга качества работы;
- 2) значительным объемом научных исследований;

⁶⁴ Колосова Р.П., Луданик М.В. Переход на эффективный контракт в вузах // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации : сб. ст. Витебск, 2015. С. 21.

3) включенностью во внешние сети академического взаимодействия.

Данные группы факторов в совокупности обеспечивают возможность эффективной работы в сфере образования при более низком, чем в других секторах, материальном вознаграждении⁶⁵.

Индикаторами применения эффективного контракта в системе социально-трудовых отношений в высшей школе должны стать:

1. Конкурентоспособный уровень заработной платы;
2. Активное участие преподавателей в исследованиях и разработках, повышение ответственности за результаты работы;
3. Перестройка системы повышения квалификации педагогических кадров;
4. Повышение качества управления, переподготовка руководителей системы образования;
5. Вовлеченность студентов и преподавателей в фундаментальные и прикладные исследования, в разработки для конкретных потребителей;
6. Учет соответствующих видов работ при расчете и оптимизации учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава;
7. Повышение качества государственных услуг;
8. Сохранность кадрового потенциала и привлечение в образование, науку квалифицированных, талантливых профессионалов.

Таким образом, в настоящее время во многих учреждениях высшего образования применяются различные методы стимулирования персонала. В связи с поставленными задачами по вхождению ведущих университетов в мировые рейтинги главный акцент в системах стимулирования сделан на повышении значимости научной деятельности персонала и его

⁶⁵ Николаева К.А. Проблемы перехода к эффективному контракту в государственных (муниципальных) бюджетных учреждениях // Студенческая наука XXI века. 2016. № 1-2 (8). С. 226.

академической репутации. В этом плане перспективным является внедрение механизма эффективного контракта, на основании которого назначаются стимулирующие выплаты в контексте достижения приоритетных целей и задач образовательной организации⁶⁶.

Итак, если в трудовом договоре работника будет предусмотрена конкретизация показателей и критериев оценки его деятельности, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат, это будет способствовать повышению эффективности работы сотрудников и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения в целом, в том числе повышению качества образовательных услуг. В применении к образовательному учреждению главной целью введения эффективного контракта является обеспечение качественного образования.

⁶⁶ Еланов А.Б., Булдаев А.А. Оценка деятельности преподавателя в условиях перехода к эффективному контракту // Новая наука: современное состояние и пути развития. 2016. № 12-4. С. 65.

Заключение

В рамках профессиональной образовательной организации профессиональные стандарты служат основой совершенствования содержания реализуемых образовательных программ с целью удовлетворения запросов потребителей образовательных услуг, а также, являются основой для совершенствования кадровой политики и системы управления персоналом: подбора и расстановки кадров, повышения квалификации педагогического персонала, аттестации педагогических работников. Существенное отличие профессиональных стандартов заключается в том, что они описывают деятельность, обеспечивающую достижение поставленных целей (задач). В соответствии с этим задача управления заключается в обеспечении выполнения всех обобщенных трудовых функций управляемого образовательного процесса, в т.ч. подобрать и распределить кадры.

Руководитель организации обеспечивает выполнение трудовых функций, обозначенных в профессиональных стандартах в рамках конкретных обобщенных трудовых функций соответствующего уровня квалификации, за счет рациональной кадровой политики, за счет выстроенной системы повышения квалификации сотрудников, за счет четкого распределения зон ответственности между ними.

Таким образом, из изложенного следует, что успешное введение и реализация профстандарта требует системных мероприятий, затрагивающих непрерывное педагогическое профессиональное образование. Поэтому важно выявить уровень информированности участников образовательных отношений о целях, задачах и содержании профстандарта педагога; важно актуализировать взаимосвязь профессиональных ожиданий и оценки опыта педагога с требованиями профстандарта. То есть, педагог должен быть готов

к профессиональной деятельности в соответствии со структурой и содержанием трудовых функций указанных в профессиональном стандарте. Иными словами, его деятельность предполагает овладение трудовыми (профессиональными) функциями, описанными в профессиональном стандарте, а также необходимыми для этого компетенциями и знаниями.

Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования сегодня выступает действенным механизмом управления педагогическим персоналом и формирования индивидуальной карьерной траектории каждого педагогического работника, планирования его профессионального саморазвития, поскольку устанавливает те ориентиры, которые отражают актуальные требования к результативности педагогической деятельности.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. В наименовании профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» слово «педагог» заменить словом «преподаватель».

Считаем, что рассмотрение научной деятельности преподавателя только в качестве опыта практической работы является спорным, поскольку научная работа предусмотрена индивидуальным планом работы преподавателя и является одним из видов педагогической работы за ставку заработной платы, оговариваемой в трудовом договоре.

«Возникновение трудовых отношений с педагогическими работниками из числа ППС характеризуется рядом особенностей, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и Законом об образовании, нормы которого в отдельных случаях не согласуются друг с другом. Нет единого понимания в отношении наименования профессиональной группы педагогических работников, реализующих

программы высшего образования, в Трудовом кодексе РФ, профстандарте и законодательстве в сфере образования. Законодатель приравнивает преподавателей университетов ко всем иным педагогическим работникам, и в случае вступления в трудовые отношения с образовательной организацией на них распространяются все ограничения и особые условия допуска к педагогической работе, введенные трудовым законодательством».

На наш взгляд, в целях единообразного подхода к регулированию трудовой деятельности и нормированию труда данной категории работников следует законодательно закрепить в Трудовом кодексе РФ содержание понятия «профессорско-преподавательский состав» и применять указанный термин во всех иных нормативных правовых актах, затрагивающих сферу трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования.

Необходимо учитывать, что одновременно с разработкой и принятием профстандартов ведется работа по переходу работников социальной сферы на эффективный контракт. Переход на эффективный контракт с работниками, отнесенными к ППС, способствует, в том числе конкретизации трудовых действий работника в рамках трудовой функции, определенной профессиональным стандартом.

Квалификация педагогического работника приобретает ключевое значение на этапе заключения трудового договора - при определении трудовой функции работника. В условиях перехода на новую систему оплаты труда и работу по эффективному контракту необходимо более тщательно подойти к установлению набора трудовых функций, реализуемых ППС за ставку заработной платы. По нашему мнению, перечень обобщенных трудовых функций, содержащийся в профстандарте, следует соотнести с видами педагогической работы, предусмотренными Законом об образовании.

Список использованных источников и литературы

Нормативные правовые акты и документальные материалы:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.10.2017) // Российская газета. – 2001. – №256. – 31 декабря.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Российская газета. – 2001. – №256. – 31 декабря.
4. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ // Российская газета. – 2015. – №95. – 6 мая.
5. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2017) // // Российская газета. – 2012. – №303. – 31 декабря.
6. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» : федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ (ред. от 02.05.2015) // Российская газета. – 2012. – №283. – 7 декабря.
7. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ Президента РФ от 7.05.2012 г. № 597 // Российская газета. – 2012. – №102. – 9 мая.
8. Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными

предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности : постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 27. – Ст. 4484.

9. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» : постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 33. – Ст. 4381.

10. О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов : постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (ред. от 13.05.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 4. – Ст. 293.

11. О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих : постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) // Российская газета. 2002. – №212. – 6 ноября.

12. О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы : распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р // Собрание законодательства РФ. – 2015. – №2. – Ст. 541.

13. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» : распоряжение Правительства РФ от 30.12.2012 № 2620-р // Собрание законодательства РФ. – 2013. – №2. – ст. 149 (утратил силу).

14. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018

годы : распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – №49. – Ст. 6909.

15. ОК 009-2016. Общероссийский классификатор специальностей по образованию : приказ Росстандарта от 08.12.2016 № 2007-ст. – М. : Стандартинформ, 2016.

16. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 № 38993) : приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России). Список опубликованных правовых актов за 28.09.2015. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search/Date/foiv190?date=09%2F28%2F2015%2000%3A00%3A00> (дата обращения 1.03.2017).

17. Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (Зарегистрировано в Минюсте России 15.10.2015 № 39322) : приказ Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Министерство образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России). Список опубликованных правовых актов за 19.10.2015. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search?code=foiv080> (дата обращения 1.03.2017).

18. Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 годы : приказ Министерства образования и науки РФ от 27.05.2015 г. №536 // Вестник образования России. – 2015. – №15.

19. О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015 г. №36204) : приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 // Российская газета. – 2015. – №49. – 11 марта.
20. О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) ОК 010-2014 (МСКЗ - 08) : приказ Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст. // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2011. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).
21. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» : приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2013. – №8.
22. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 №20237) : приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н // Российская газета. – 2011. – №101. – 13 мая.
23. Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях : приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (ред. от 20.02.2014) // Российская газета. – 2008. – №30. – 13 февраля.

24. Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов (вместе с «Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов») : письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 // Официальные документы в образовании. – 2016. – № 18.

25. О применении профессиональных стандартов в сфере труда : информация Минтруда России от 10.02.2016 // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). – 2016. – №10. – 18 марта.

Судебная практика:

26. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 29.11.2017 № 33-АПГ17-12 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2011. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

27. Постановление Верховного Суда РФ от 02.05.2017 № 45-АД17-7 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2011. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

28. Постановление Верховного Суда РФ от 28.07.2016 № 12-АД16-3 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2011. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

Специальная литература:

29. Бабынина, Л.С., Одегов, Ю.Г. Эффективный контракт – система оплаты НПР ВУЗов по показателям результативности / Л.С. Бабынина, Ю.Г. Одегов // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. – 2015. – №3 (4). – С. 166 – 167.

30. Банных, Г.А., Тихомирова, А.М. Внедрение системы «эффективного контракта» в вузах как фактор государственной образовательной политики: социолого-управленческий аспект / Г.А. Банных, А.М. Тихомирова // Технологии прикладной политологии и социологии как инструмент повышения эффективности государственного и муниципального управления : сб. ст. / Челябинский филиал РАНХиГС. – Челябинск, 2016. – С. 36 – 41.
31. Боровская, М.А., Масыч, М.А., Бечвая, М.Р. Сравнительный анализ систем стимулирования персонала высших учебных заведений / М.А. Боровская, М.А. Масыч, М.Р. Бечвая // Научные труды SWORLD. – 2012. – № 4. – С. 80 – 87.
32. Вышеславова, Т.Ф., Лукинова, С.А. Еще раз об эффективном контракте в сфере образования / Т.Ф. Вышеславова, С.А. Лукинова // Успехи современной науки. – 2016. – № 1. – С. 115 – 118.
33. Еланов, А.Б., Булдаев, А.А. Оценка деятельности преподавателя в условиях перехода к эффективному контракту / А.Б. Еланов, А.А. Булдаев // Новая наука: современное состояние и пути развития. – 2016. – № 12-4. – С. 63 – 65.
34. Желдак, Ю.А., Соловьев, В.А., Ложников, П.С. Мониторинг результатов научной деятельности сотрудников высших учебных заведений / Ю.А. Желдак, В.А. Соловьев, П.С. Ложников // Научные коммуникации. Научная этика. Инженерная этика : сборник докладов Первой региональной научной конференции. – Омск : Омский государственный технический университет, 2015. – С. 57-62.
35. Иванов, С.А. Реализация требований профессиональных стандартов педагогических и управленческих кадров как фактор перехода к эффективному контракту в вузе / С.А. Иванов // Ученые записки забайкальского государственного университета. серия: социологические науки. – 2016. – №3. – С. 180 – 188.
36. Информация субъектов Российской Федерации о мероприятиях по внедрению механизмов эффективного контракта с педагогическими

работниками (по данным субъектов Российской Федерации на основании запроса Минобрнауки России от 13 мая 2015 г. № 02-352).

37. Итоговые таблицы за январь-сентябрь 2017 года // Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-сентябрь 2017 года [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor3-17.html (дата обращения 13.01.2018).

38. Колосова, Р.П., Луданик, М.В. Переход на эффективный контракт в вузах / Р.П. Колосова, М.В. Луданик // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации : сб. ст. / Витебский государственный технологический университет. – Витебск, 2015. – С. 20 – 25.

39. Коновалова, Е.В., Луховская, О.К. Организационно-правовые аспекты совершенствования трудовых отношений вузов в условиях перехода на эффективный контракт / Е.В. Коновалова, О.К. Луховская // Наука и практика. – 2016. – № 2 (22). – С. 121 – 125.

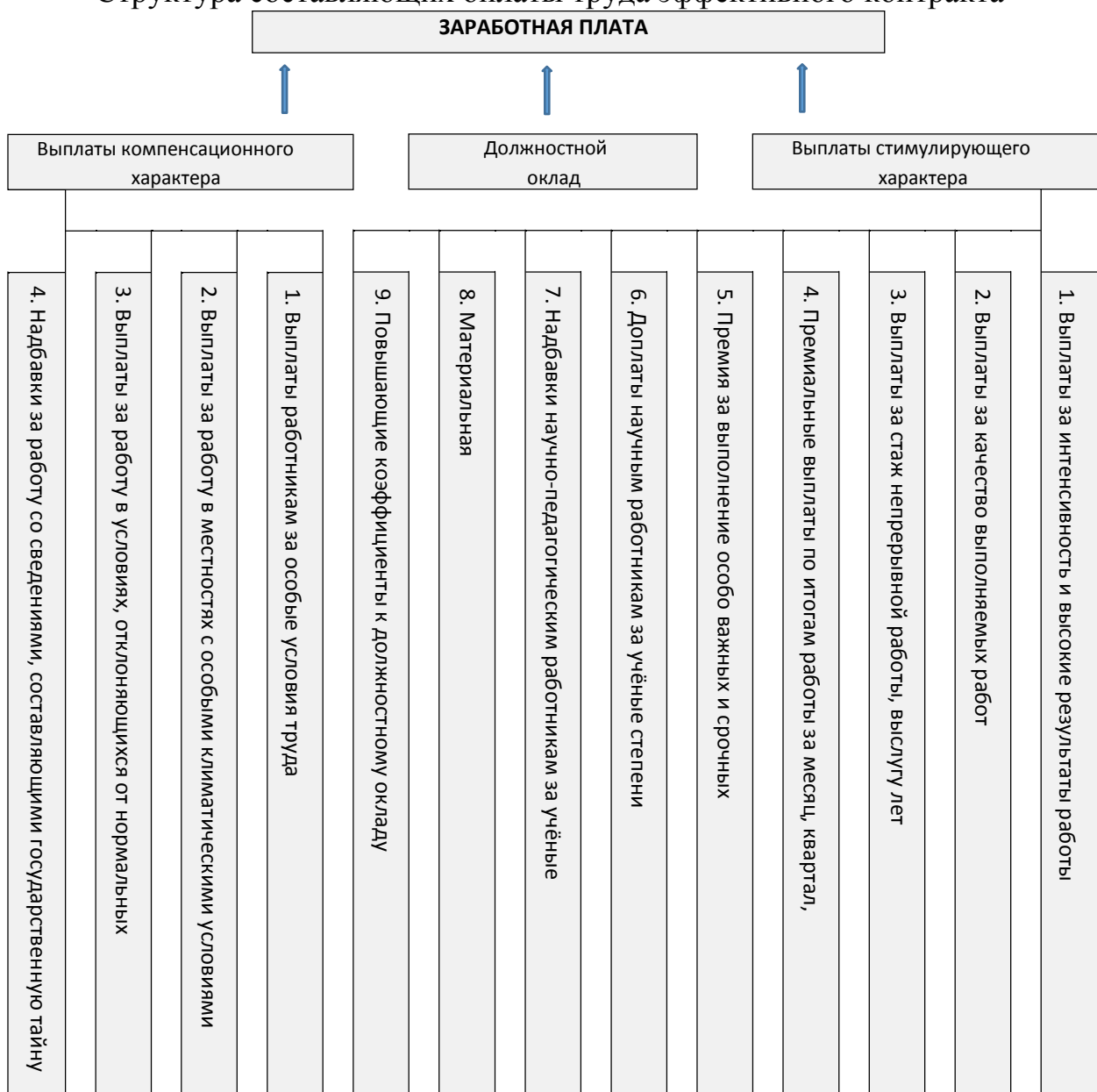
40. Крылов, А.Н. Некоторые аспекты применения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» / А.Н. Крылов // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2016. – № 29. – С. 104 – 112.

41. Кузнецова, Н.В., Пояркова, О.Н. Внедрение профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» как инновационная управленческая практика / Н.В. Кузнецова, О.Н. Пояркова // Вестник научных конференций. – 2016. – №11-2 (15). – С. 71 – 76.

42. Мелехин, В.А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников / В.А. Мелехин // Человек и образование. – 2013. – № 3. – С. 43–48.
43. Никитина, Е.С., Габышев, Н.Н. Эффективный контракт для преподавателей вуза / Е.С. Никитина, Н.Н. Габышев // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2016. – №4 (60). – С. 203 – 213.
44. Николаева, К.А. Проблемы перехода к эффективному контракту в государственных (муниципальных) бюджетных учреждениях / К.А. Николаева // Студенческая наука XXI века. – 2016. – № 1-2 (8). – С. 226 – 228.
45. Олейникова, О.Н. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева : методич. пособие. – М. : АНО Центр ИРПО, 2011. – 100 с.
46. Пастухов, А.А., Канунников, А.Б. Профессиональный стандарт и интересы работодателя / А.А. Пастухов, А.Б. Канунников // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : материалы международной научно-практической конференции. – Омск : Омский государственный технический университет, 2016. – С. 54-64.
47. Педагогика [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / Иванова В. А., Левина Т. В. ; Красноярский гос. аграрный ун-т. – Электрон. журн. – Красноярск : НИИ АММ КрасГАУ, 2013. – Режим доступа : http://www.kgau.ru/distance/mf_01/ped-asp/01_01.html. – Загл. с экрана.
48. Сопин, В.И. Совершенствование содержания и процесса профессиональной переподготовки педагогических работников, не имеющих педагогического образования, с учетом требований профессионального стандарта и федерального государственного образовательного стандарта высшего образования / В.И. Сопин // Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования : сб. ст. / Институт управления образованием Российской академии образования. – СПб., 2016. – С. 29 – 38.

49. Сухов, Э.В., Ганиева, И.Н., Пуляева, В.Н. Система управления эффективным контрактом вуза в условиях внедрения профессиональных стандартов / Э.В. Сухов, И.Н. Ганиева, В.Н. Пуляева // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – №4 (104). – С. 82 – 95.
50. Таранова, А.Е., Чесовская, М.Г. Эффективный контракт в системе повышения качества образовательных услуг : направления внедрения инноваций / А.Е. Таранова, М.Г. Чесовская // Наука. Теория. Практика. – 2016. – № 1. – С. 50 – 55.
51. Федосеева, З.А. Профессиональный стандарт как инструмент проектирования профессионального развития педагогов / З.А. Федосеева // Инновационное развитие профессионального образования. – 2016. – № 4. – С. 32 – 38.
52. Филиппов, В.М. Особенности внедрения профессионального стандарта педагога в образовательной организации / В.М. Филиппов // Современный научный вестник. – 2016. – № 1. – С. 122 – 126.
53. Чумаченко, Л.В. Эффективный контракт как объект анализа формирования вознаграждения преподавателей вуза / Л.В. Чумаченко // Апрельские научные чтения имени профессора Л.Т. Гиляровской : сб. ст. / Воронежский государственный университет. – Воронеж, 2015. – С. 463 – 466.

Структура составляющих оплаты труда эффективного контракта



Магистерская диссертация выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

« _____ » _____ Г.

(подпись)

(Ф.И.О.)