

УДК 378.124
ББК 4448.042

ГСНТИ 14.01.07

Код ВАК 13.00.01; 07.00.10

Морозов Геннадий Борисович,

кандидат экономических наук, профессор, кафедра технологии экономики, Уральский государственный педагогический университет; 620151, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 9а; e-mail: mgb@inbox.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ «ЭФФЕКТИВНЫХ КОНТРАКТОВ» ВУЗОВСКИХ ПЕДАГОГОВ ПРИ ОГРАНИЧЕННОМ ФИНАНСИРОВАНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: оплата труда; вузы; преподаватели; эффективный контракт.

АННОТАЦИЯ. Анализируются результаты введения «эффективных контрактов» с педагогами вузов страны при отсутствии дополнительного бюджетного и иного финансирования высшего образования. Приводятся аргументы в пользу того, что контракты, призванные решить проблему оплаты труда педагогов, став весомым стимулом роста эффективности их научно-образовательной деятельности, вряд ли реально это обеспечат: бюджетное финансирование вузов не меняется в силу проблемной социально-экономической обстановки в стране, иные источники финансов вузов крайне ограничены. Когда такие контракты ввели в общеобразовательных школах, педагоги стали получать минимально установленную заработную плату (базовую часть), а стимулирующие выплаты большинству из них начисляют в урезанном размере. По сути, аналогичные контракты планируется вводить в вузах. Возможные варианты введения контрактов: 1) уменьшение окладов педагогов с сохранением базовой части и уменьшением доплаты и надбавки при условии, что педагоги согласны на введение этой системы и по правилам статьи 72 ТК РФ готовы изменить условия оплаты труда в трудовом договоре; 2) внебюджетные источники от деятельности вузов; 3) финансирование стимулирующей части за счет дополнительных средств государственного бюджета. Обосновывается необходимость проведения эксперимента по применению таких контрактов в вузах страны и анализа изменения социального положения педагогов и качества подготовки специалистов в ходе такого эксперимента.

Morozov Gennady Borisovich,

Candidate of Economics, Professor, Department of Technology and Economics, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

WHETHER "THE EFFECTIVE CONTRACT" IS REALLY EFFECTIVE: LIMITED FINANCING OF HIGHER EDUCATION

KEYWORDS: salary; higher school; effective contract.

ABSTRACT. The results of introduction of "effective contracts" with teachers of higher education institutions of the country without any additional financing of higher education are analyzed. The argument is provided that such contracts were supposed to solve the problem of low salaries of the teaching staff and to stimulate the efficiency of their scientific and educational work, but, in fact, it won't cope with it, as financing of the higher education institutions by the government is limited due to the social and economic situation in the country. Besides, the other sources of financing of higher education institutions are extremely limited. When such contracts were implemented in comprehensive schools, teachers began to get the minimum salary (the basic salary) and the stimulating payments, but the majority of the teachers do not get these payments to the full extent, as they are cut-down due to different reasons. In fact, similar contracts are to be implemented in higher education institutions. The possible options of introduction of the contracts are the following: 1) reduction of fixed salaries of teachers and all the other extra payments, provided that the teachers agree with this system and are ready to change work terms and payment in the employment contract (article 72 Labor Code of the Russian Federation); 2) non-budgetary sources from the activity of higher education institutions; 3) financing of the stimulating part at the salary by means of additional resources of the state budget. It is necessary to carry out an experiment that will analyze the implementation of such "effective contract" in higher education institutions of the country and its consequences to the social status of the teaching staff and the quality of teaching.

Сегодня в образовании страны проходят кардинальные реформы, положительные эффекты от которых часто не просматриваются, поскольку зачастую бывает неясно, к чему они приведут. Одной из проблем для системы высшего образования (далее – ВО) является внедрение в вузах эф-

фективных контрактов (далее по тексту – Контракт) с педагогами [10].

Авторы нормативных правовых актов (далее – НПА) в сфере образования, вероятно, слабо знакомы со спецификой работы педагогов, когда устанавливают к ним требования, противоречащие нормам трудово-

го законодательства. Притом часто в таких актах заложено требование о переходе к новым условиям в краткие сроки, хотя для начала нужно бы провести ряд экспериментов, их результаты тщательно проанализировать, и только после этого разумно вводить новые правила.

Эффективный Контракт вводится как бы для обеспечения конкурентоспособности заработной платы педагогов, стимулирования результативности их труда, как инструмент достижения тактических и стратегических целей вузов, ключевых показателей их функционирования и развития за счет связи с показателями работы педагогов. Но внедрение новаций в образование без учета реальной отдачи их действия приводит к его деградации, так как от введения Контракта страдает активный высококвалифицированный элемент образовательного процесса – педагоги. Этому можно выделить несколько причин.

1. Постоянное изменение учебных программ в связи с изменениями в содержании федеральных государственных образовательных стандартов ВО. Вместо обучения студентов педагоги постоянно корректируют программы, так как оценивают работу вузов не по их реальной качественной отдаче, а по тому, как составлены программы и учебные планы на бумаге.

2. Крайне низкая заработная плата педагогов. Например, профессор немосковского вуза, работая на 1,5 ставки, получает в месяц не более 40 тыс. рублей. А доценты, старшие преподаватели и ассистенты? Потому молодежь не идет в аспирантуру, так как затраты на обучение в ней, защиту диссертации окупятся при такой зарплате к 60-70 годам их жизни. Оттого основные вузовские педагоги – люди пенсионного возраста, которые к своим малым пенсиям добавляют малый доход от образовательной деятельности, чтобы сносно существовать.

3. В вузах неформально ведется политика «сохранения контингента» студентов, зачастую независимо от посещения ими занятий, выполнения требуемых заданий, сдачи в срок зачетов и экзаменов. Одновременно звучат широковещательные заявления о том, что нашему образованию нужно на передовые мировые уровни.

Поскольку весомыми факторами, влияющими на отношение педагогов к работе, являются низкая оплата их труда и минимальные социальные гарантии, государство, чтобы у педагогов появился стимул к работе, приняло НПА, направленные на мотивацию к повышению качества обучения. Сегодня нормативно-правовую основу Контракта с вузовскими педагогами составляют следующие НПА.

1. *Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».* Правительство должно обеспечивать:

- рост размера реальной заработной платы к 2018 г. в 1,4-1,5 раза;

- повышение к 2018 г. средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений ВПО и научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе;

- увеличение к 2020 г. числа высококвалифицированных работников, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников;

- создание ежегодно в период с 2013 по 2015 г. до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов [6].

2. *Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг.,* согласно которой:

- в расходах на реализацию образовательных программ ВО на основании государственного задания с учетом выхода на эффективный контракт с научно-педагогическими работниками, а также с учетом введения прикладного бакалавриата и повышенного норматива для ведущих вузов и капиталоемких направлений подготовки учитывать сокращения численности обучающихся на соответствующих образовательных программах, реализуемых за счет средств федерального бюджета;

- в расчетах объемов средств на обеспечение государственного задания на реализацию образовательных программ высшего образования учитывать доведение средней заработной платы преподавателей вузов за счет всех источников финансирования до 200 % от средней в экономике к 2018 г. [7].

3. *Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.:* система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений позволяет реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений в решении этих вопросов с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в федеральных государственных учреждениях составляют до 1/2 заработной платы в учреждениях субъектов Российской Федерации и в муниципальных учреждениях – до 40 % [11].

4. *Приказ Минтруда РФ «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учрежде-*

ния при введении эффективного контракта» [9].

5. Письмо Минобрнауки России от 12.09.2013 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» [9].

Обратимся к понятийному аппарату законодательства. Толкование термина «трудовой договор» содержится в ч. 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ): трудовой договор – «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» [13].

Сходство категорий «контракт» и «договор» абсолютное. Перевод термина «договор» обозначается термином «контракт» (от лат. *contractus* – сделка, соглашение, договор). В словарях русского языка эти термины имеют единую смысловую природу. Тем самым юридически Контракт – детализированный в тексте трудового договора порядок регулирования и нормирования труда, обеспечивающий повышение качества работы и рост благ, получаемых работником от ее выполнения (материальных – заработная плата – и нематериальных – престиж, удобный режим работы и т. п.). Следовательно, содержание понятия «эффективный контракт» в полной мере соответствует нормам статьи 57 ТК РФ и не является новой правовой формой трудового договора.

Контракт для педагогов ВО в частности преследует цели:

- 1) введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- 2) установление показателей эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников, в коллективных и трудовых договорах;
- 3) отмена неэффективных стимулирующих выплат;
- 4) использование при оценке труда достижения конкретных показателей оказы-

ваемых услуг, независимой оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов деятельности [1].

Как записано в Программе, реализация Контракта позволяет решить следующие задачи:

- 1) повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании образовательных услуг (выполнении работ);
- 2) внедрить в организациях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания услуг (выполнения работ);
- 3) повышать квалификацию работников, участвующих в оказании услуг (выполнении работ) и качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- 4) создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей организаций [16].

В Контракте в отношении каждого работника предполагается конкретизировать следующее: 1) трудовую функцию; 2) показатели и критерии оценки эффективности работы; 3) размеры и условия стимулирующих выплат с учетом рекомендуемых показателей. Условия получения вознаграждения должны единообразно пониматься сторонами Контракта, должностные обязанности работника – отражаться с учетом обязанностей, установленных должностной инструкцией. Обязательное условие – оплата труда (размер тарифной ставки (должностного оклада), доплаты, надбавки, поощрительные выплаты) [16].

В принципе, юридически все точно, однако вряд ли это получится реально, поскольку бюджетное финансирование вузов в ближайшие годы не изменится из-за проблемной социально-экономической обстановки в стране, а внебюджетные источники финансов остаются крайне ограниченными. Поэтому в вузах проходят сокращения профессорско-преподавательского состава из-за неспособности вузов оплачивать труд научно-педагогических кадров.

Начнем с аналогий. Такого рода контракты были введены более пяти лет назад в общеобразовательных школах и учреждениях дополнительного образования. Тогда педагогам на специальных собраниях объясняли, что такое базовые и стимулирующие выплаты и как они будут производиться. Педагогов вынудили подписать новые договоры, где люди давали согласие на изменение условий в части, связанной с заработной платой. После этого педагогам стали выплачивать минимально установленную базовую часть заработной платы, а стимулирующую начислять за дополнительную образова-

тельную, научную и воспитательную работу, работу во внеучебное время и т. п. По идее, система должна была отражаться в «Положениях о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов» и вводиться приказом директора.

Но об обязательном введении таких положений в НПА сказано не было. Это привело к тому, что основная масса учителей получает базовую часть заработной платы. Стимулирующую – не все. Ее распределяют руководители. А так как бюджетные средства должны выплачиваться в полном объеме по соответствующим статьям, их кому-то выплачивают.

В результате получается следующее: 1) учителя стали низкооплачиваемыми работниками; 2) реальное применение стимулирующих выплат устанавливается административно; 3) отсутствует контроль профессионального сообщества над администрациями образовательных организаций.

Почему на такие изменения пошло школьное педагогическое сообщество, хотя оно с этим могло не согласиться? Работники вправе не идти на изменение условий трудового договора в соответствии со статьей 37 Конституции РФ, где записано, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещен [4]. Это же записано в статье 72 ТК РФ: изменения определенных сторонами условий трудового договора допускаются только по соглашению его сторон, за исключением случаев, установленных нормами ТК РФ. Новые условия не должны ухудшать положение работника в сравнении с установленным коллективным договором, соглашениями. Соглашение об изменении определенных условий трудового договора заключается в письменной форме [13].

Из каких соображений исходят авторы новой системы оплаты труда вузовских педагогов? В соответствии с п. 6 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая и т. п.) [7]. Но реально оплата труда вузовских педагогов зависит от почасовой оплаты их преподавательской деятельности. Оплата других видов деятельности не

предусмотрена. Вероятно, было бы верным решение за счет дополнительных источников эти виды работ в зависимости от их реальных результатов оплачивать дополнительно к преподавательской деятельности.

В практике оплаты труда работников образовательных организаций проблемной является конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера. С одной стороны, Приказом Минтруда России №167н от 26.04.2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к ним с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы – надбавка за интенсивность труда, премии за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ – надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

д) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) [9].

Могут предусматриваться и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными НПА, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями [2], поскольку по статье 57 ТК РФ работникам могут выплачиваться тарифная ставка (оклад), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты [4]. Вопрос в том, откуда брать средства на поощрительные выплаты? Единственный источник – к имеющемуся бюджетному финансированию фонда оплаты труда вузовских педагогов ожидать дополнительные средства из бюджета для формирования фонда стимулирования. Поскольку в бюджете дефицит, фонд оплаты труда останется прежним. Получается, что для обеспечения стимулирующих и иных

выплат педагогам нужно будет часть денег изъять из должностного оклада, доплат и надбавок.

Для этого ректоратам надо вести жесткие процедуры принуждения педагогов перейти на новую систему оплаты их труда. Хотя по статье 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора [13]. Скандалы и иные негативные морально-нравственные последствия и судебные разбирательства гарантированы обеим сторонам. Значит, чтобы зарплата в полном размере выплачивалась, а трудовые права не нарушались, Минобрнауки нужно создать инструкцию о процедурах такого перевода, а вузам – «прозрачное положение», где обозначить, как устанавливать поощрительные выплаты без нарушения основных прав работника на гарантированную законом оплату его труда.

Каков в этом плане зарубежный опыт? В разных странах средняя зарплата вузовских педагогов варьируется в зависимости от нагрузки, стажа работы, типа учебного

заведения и т. п. Статистические данные по минимальным зарплатам педагогов в ряде стран дают представление о политике государств в области образования (см. табл. 1). Из табл. 1 видно, что в России оплата труда педагогов крайне низкая, а это доказывает, что ее уровень не соответствует сложности труда в этой профессии. При этом в странах европейского сообщества особое внимание уделяется обеспечению достойных базовых компенсаций научным и педагогическим работникам при соблюдении жестких требований, связанных с результативностью при замещении академических должностей и продвижении по карьерной лестнице.

В России действует неэффективная тарифная сетка оплаты труда бюджетников с низкими окладами и малыми различиями в оплате разных категорий педагогов, что не стимулирует притока талантливой молодежи и недостаточно для международной конкурентоспособности и реализации поставленных перед наукой и образованием целей [14].

Таблица 1

Оплата труда преподавателей вузов в ряде стран мира в 2013 г. [1]

Страна	Минимальная ежемесячная зарплата преподавателя (переведено в руб.)	Часов в год
США	34500	1080
Великобритания	30172	-
Канада	30341	-
Австралия	32406	813
Новая Зеландия	19236	950
Швейцария	48286	750
Германия	47936	714
Франция	26019	618
Испания	38533	693
Финляндия	31282	550
Россия	9120	845

Для стимулирования эффективности работы педагогов нужна система показателей, учитывающих максимально возможные виды их работы, характеризующие трудозатраты. Сегодня в российском вузе преподаватель на одну ставку работает в год 1920 часов. Эти часы условно делят на учебную нагрузку (так называемая «первая половина дня»), за выполнение которой ему выплачивается заработная плата, и «вторую половину», охватывающую учебно-методическую, воспитательную, научную и прочие виды работ, когда преподаватель публикует учебные пособия, научные статьи, монографии, защищает диссертацию, ведет иные виды внеучебной работы. Эта работа практически не оплачивается, но требования по ее ведению вуз предъявляет каждому преподавателю, особенно при переизбрании по конкурсу и аккредитации вуза со стороны Минобрнауки, что, по сути,

ставит выполнение этих показателей в ущерб собственно образовательной деятельности [5].

Но по статье 4 ТК РФ это принудительный труд, связанный с невыплатой заработной платы работнику, поскольку по статье 15 ТК РФ трудовая функция работником реализуется за плату со стороны работодателя [13]. Введение Контрактов практически заполняет этот правовой пробел, давая возможность педагогам вести внеучебную деятельность «не из любви к искусству», а материально оплачиваемую.

Тем самым, введение Контракта юридически и содержательно – абсолютно оправданная мера со стороны образовательных властей, что может повысить образовательный, методический и научный потенциал российского ВО. На первый взгляд, можно дать этому самые высокие позитивные оценки. Но возникает вопрос: какими

средствами реализовать эту благородную цель? На этот вопрос власти не дают ответа, тем не менее обязывая вузы скорейшим образом вводить Контракты с педагогами.

Перейдем к анализу объективных реалий в сфере ВО. Цель введения Контракта – обеспечение такого уровня оплаты труда педагога, когда он становится конкурентоспособным с работниками других секторов экономики. Но реально преподаватели не получают такую оплату [16]. Средняя зарплата большинства вузовских педагогов в начале 2015 г. составляла не 130 % от средней по региону, а в расчете на ставку около 40 % (14 тыс. руб. в месяц). В ряде вузов у ассистента и старшего преподавателя без ученой степени она «достигает» 7-9 тыс. руб., доцента с ученой степенью и опытом работы – немногим более 14 тыс. руб. Заработная плата профессором – 23 тыс. руб., что чуть выше зарплаты, которую предлагают продавцам и охранникам в российских городах [1].

Достигают ли зарплаты педагогов 40-50 тыс. руб. ежемесячно? Только если люди работают больше, чем на ставку, в качестве совместителей и/или почасовиков, выполняют дополнительную нагрузку (кураторство, заведование кафедрой, организация работы на кафедре по проведению студенческих конференций), или близки к руководству, за что получают солидные премии [14].

В источниках отмечается, что зарплаты ряда деканов факультетов достигают 100 тыс. руб., а проректоров и ректоров – от 300 тыс. руб. до 1 млн. руб. ежемесячно, не считая частых премий. Разумеется, многие представители руководства вузов являются преподавателям вуза, что существенно улучшает показатели «средней температуры по больнице» [3].

Введение Контрактов привело к сокращению числа педагогов (до 5-10 %) в связи с тем, что ряд из них не вырабатывают полную нагрузку, предусмотренную законодательством. Как правило, они не занимаются научной работой и не издаются учебные пособия, статьи и монографии. Обычно это приглашенные специалисты высокой квалификации для проведения занятий по конкретным дисциплинам. Таким сотрудникам предлагают перейти на полную ставку или уволиться, чтобы не портить показатель средней заработной платы по вузу [15].

В связи с ухудшающимися условиями оплаты труда более половины кафедр вузов потеряли педагогов до 30 лет, резко уменьшилось их число в возрасте от 30 до 45 лет (главные «рабочие лошадки»). Нагрузка упала на тех, кому за 45 лет. Средний возраст педагога в вузе – 48-50 лет, а профессора – 60 лет [3].

Как показал опыт ряда российских университетов, для успешного введения системы Контракта в вузах необходимо следующее:

1) четко прописать (как вариант – в Контракте) минимум обязательной работы по всем направлениям как условие прохождения конкурса, а конкурс проводить в соответствии с таким минимумом. При его несоблюдении заключать Контракт на год, не возобновляя при повторном невыполнении минимума (число статей, повышение квалификации, учитывая только при выполнении дополнительных сверх обязательных объемов работ);

2) систему строить исключительно на показателях заслуг, а не штрафов: нельзя использовать субъективные критерии (рейтинги студентов, коллег, объемы привлеченных денежных средств и т. п.);

3) систему строить на понятных критериях, в рамках которых следует описать их варианты с указанием веса в баллах или часах;

4) показатели личных достижений педагогу вводить в таблицу лично на сайте (через рабочий кабинет) в течение года, а в конце распечатывать;

5) из фондов премирования исключить педагогов, имеющих незначительную переработку, устанавливая минимумы для каждого варианта доплат;

6) рассчитывать «стоимость» балла или часа переработки; сумма баллов (часов) педагога умножается на «вес» единицы учета – получается доплата за год. Фонд премирования по Контрактам не следует делить по факультетам и подразделениям – это несправедливое поощрение, так как эффективно работающие педагоги могут распределяться по факультетам неравномерно [16].

Минобрнауки следует издать приказ о введении в вузах России систем Контракта, но в виде методических указаний. Вводить системы должны вузы. Какие варианты систем эффективных контрактов могут быть изложены в таком Приказе? На наш взгляд, их возможно вводить тремя способами.

1. Введение Контракта за счет должностных окладов педагогов, оставляя им базовую часть, урезая доплаты и надбавки (стимулирующую часть), при условии что каждый педагог согласен на введение этой системы и по правилам статьи 72 ТК РФ готов изменить условия оплаты труда в трудовом договоре. Но эта процедура затруднительна. Например, педагогу, избирающемуся на новый срок, заявляют, что в вузе введена новая система оплаты труда, и объясняют, каким образом будут начисляться базовая и стимулирующая части его оплаты

труда. Кто-то соглашается и подписывает Контракт, а кто-то нет, понимая, что заработная плата уменьшится. Им отказывают в приеме на работу, если конкурс на место высокий. Педагоги, не избравшиеся на новый срок, работают по старой системе. Получается, у педагогов, работающих на условиях Контракта, положение худшее. Вариант явно не целесообразный.

2. Введение Контракта за счет внебюджетных средств от деятельности вузов: получения грантов, приема большего числа студентов на внебюджетные места, заключения договоров, средств спонсоров и т. п. Эти суммы направлять в стимулирующий фонд.

3. Введение Контракта за счёт финансирования стимулирующей части из государственного бюджета.

Улучшение социального положения вузовские педагоги ощутят тогда, когда оплата их труда будет производиться за счет допол-

нительных денежных средств. Появятся стимулы качественно выполнять трудовую функцию, готовить публикации, защищать диссертации и т. п. Иначе качество вузовского преподавания будет ухудшаться, конкурентоспособность педагогов станет крайне низкой, что усилит деградацию образования в целом, негативно отразится на социально-экономическом развитии страны.

Что касается собственно внедрения Контрактов, следовало бы сначала провести эксперименты по их применению в разных вузах страны, оценив, улучшают ли такие документы социальное положение работников, стимулируют ли их на повышение качества подготовки специалистов, и только после этого предлагать вузам, а не заставлять принудительно вводить Контракты, помня о том, что у вузов имеются и, по сути, призрачные сегодня академические свободы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зарплата в вузах: сладкий миф и горькая реальность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.solidarnost.org/week-them/week-them_98.html (дата обращения: 25.06.2017).
2. Зарплата преподавателя вуза в 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://phdru.com/paycheck/salary2015> (дата обращения: 25.06.2017).
3. Зачем университетам эффективный контракт? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document249763.phtml> (дата обращения: 25.06.2017).
4. Конституция РФ : принята Всенародным голосованием 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.06.2017).
5. Морозов Г. Б. Почему российскому вузу некогда образовывать студента? // Российское право: образование, практика, наука. – 2015. – № 5. – С. 56-62.
6. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.06.2017).
7. О реализации части 11 ст. 108 ФЗ 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» : письмо Минобрнауки России от 12.09.2013 г. № НТ-883/17. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.06.2017).
8. Об образовании в РФ : федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.06.2017).
9. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта : приказ Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.06.2017).
10. От редакции: Эффективный отчет // Ведомости. – 2015. – 10 апр. – № 3809.
11. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. : утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г.
12. Развитие образования на 2013-2020 г. : государственная программа Российской Федерации : распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.06.2017).
13. Трудовой кодекс РФ от 13.07.2015 г. № 233-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.06.2017).
14. Эффективный контракт в науке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-nauke-parametry-modeli> (дата обращения: 25.06.2017).
15. Эффективный контракт с педагогическим работником [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.asou-mo.ru/2014/11/22.pdf> (дата обращения: 25.06.2017).
16. Эффективный контракт с педагогом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eduinspector.ru/2014/01/29/jeffektivnyj-kontrakt-s-pedagogom> (дата обращения: 25.06.2017).

REFERENCES

1. Zarplata v vuzakh: sladkiy mif i gor'kaya real'nost' [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.solidarnost.org/week-them/week-them_98.html (data obrashcheniya: 25.06.2017).
2. Zarplata prepodavatelya vuza v 2015 g. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://phdru.com/paycheck/salary2015> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
3. Zachem universitetam effektivnyy kontrakt? [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document249763.phtml> (data obrashcheniya: 25.06.2017).

4. Konstitutsiya RF : prinyata Vsenarodnym golosovaniem 30.12.2008 g. № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
5. Morozov G. B. Pochemu rossiyskomu vuzu nekogda obrazovyvat' studenta? // Rossiyskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka. – 2015. – № 5. – S. 56-62.
6. O meropriyatiyakh po realizatsii gosudarstvennoy sotsial'noy politiki : ukaz Prezidenta RF ot 07.05.2012 g. № 597 [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
7. O realizatsii chasti 11 st. 108 FZ 29.12.2012 g. № 273-FZ «Ob obrazovanii v RF» : pis'mo Minobr-nauki Rossii ot 12.09.2013 g. № NT-883/17. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
8. Ob obrazovanii v RF : federal'nyy zakon № 273-FZ ot 29.12.2012 g. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
9. Ob utverzhdenii rekomendatsiy po oformleniyu trudovykh otnosheniy s rabotnikom gosudarstvennogo (munitsipal'nogo) uchrezhdeniya pri vvedenii effektivnogo kontrakta : prikaz Mintruda Rossii № 167n ot 26.04.2013 g. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
10. Ot redaktsii: Effektivnyy otchet // Vedomosti. – 2015. – 10 apr. – № 3809.
11. Programma poetapnogo sovershenstvovaniya sistemy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) uchrezhdeniyakh na 2012-2018 gg. : utv. rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 26.11.2012 g.
12. Razvitie obrazovaniya na 2013-2020 g. : gosudarstvennaya programma Rossiyskoy Federatsii : rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 15.05.2013 g. № 792-r [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
13. Trudovoy kodeks RF ot 13.07.2015 g. № 233-FZ [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
14. Effektivnyy kontrakt v nauke [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-nauke-parametry-modeli> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
15. Effektivnyy kontrakt s pedagogicheskim rabotnikom [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.asou-mo.ru/2014/11/22.pdf> (data obrashcheniya: 25.06.2017).
16. Effektivnyy kontrakt s pedagogom [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://eduinspector.ru/2014/01/29/jeffektivnyj-kontrakt-s-pedagogom> (data obrashcheniya: 25.06.2017).