



Заработная плата работников вузов и особенности внедрения «эффективного контракта»

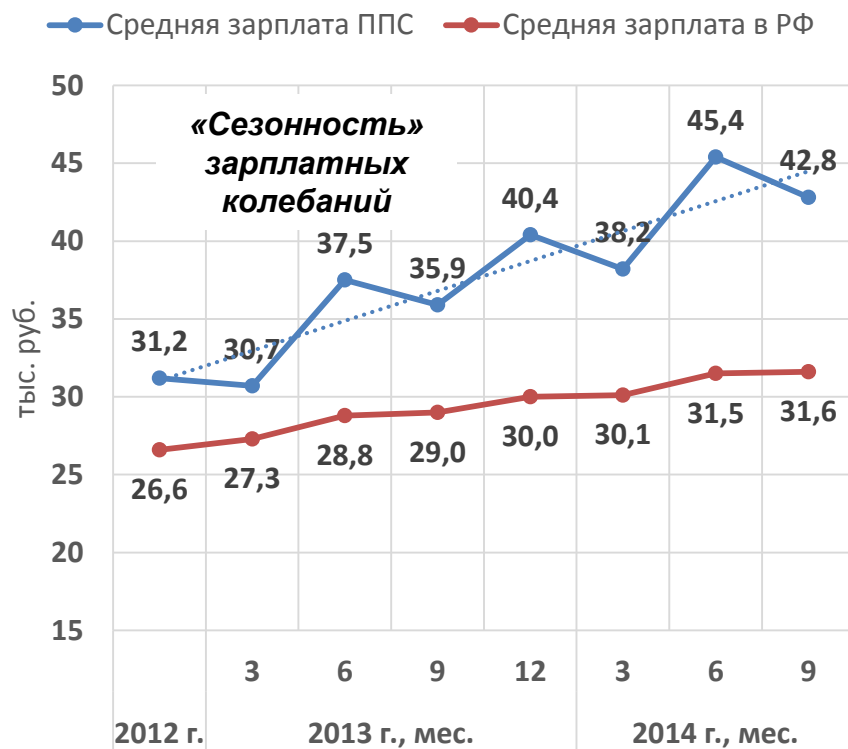
Директор Департамента стратегии,
анализа и прогноза

Г. Андрущак



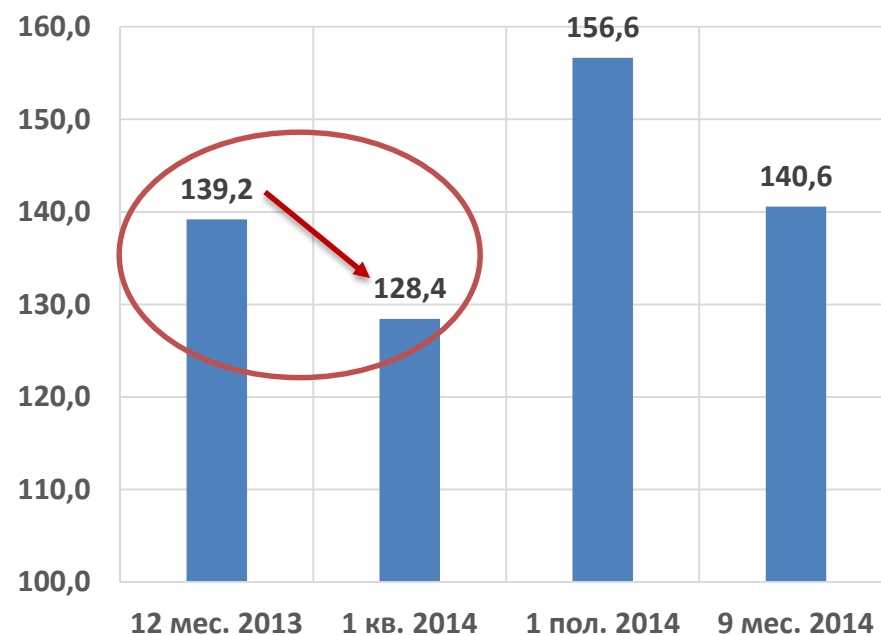
Выполнение Указа Президента России по оплате труда профессорско-преподавательского состава вузов

Все вузы Российской Федерации



Вузы Минобрнауки России

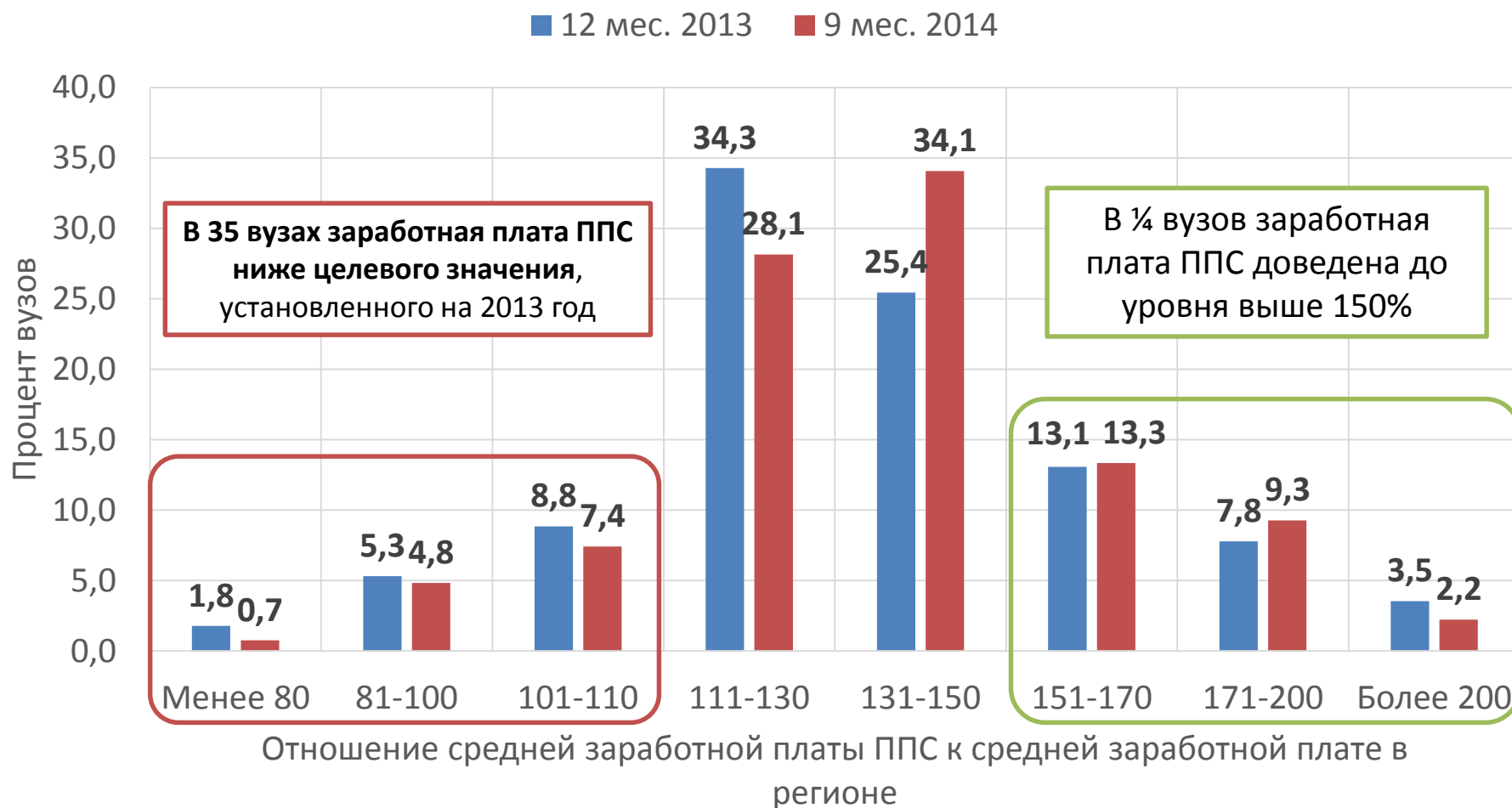
Зарплата ППС к средней зарплате в регионе, %



Министерство рекомендует сократить разрывы в зарплате в конце года и в начале следующего



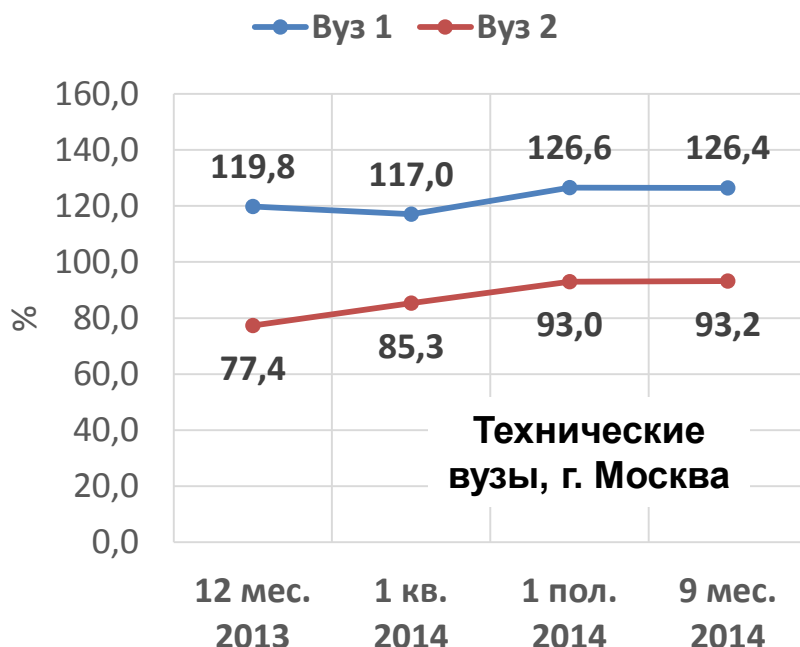
Распределение вузов Минобрнауки России по соотношению средней заработной платы ППС к средней заработной плате в соответствующих субъектах Российской Федерации





Достаточность ресурсов для повышения зарплат и качество финансового планирования и менеджмента

Отношение средней заработной платы ППС к средней заработной плате в регионе, %



Потребность в ассигнованиях на повышение оплаты труда ППС и финансовое обеспечение деятельности вуза в соответствии с ПФХД на 2014 год

Параметры	Значения	
	Выз 1	Выз 2
Численность ППС (9 мес. 2014), чел.	336	456
Оценка требуемого годового ФОТ ППС (с начислениями), млн. руб.	304,5	413,2
Планируемые суммы поступлений в 2014 году, млн. руб.	1 234,1	1 611,2

Даже в небольших университетах грамотное управление и эффективные решения позволяют довести среднюю заработную плату ППС до целевых значений



Задачи 2015

I. Реализация взвешенного подхода к повышению заработных плат профессорско-преподавательского состава:

1. Для вузов, идущих «с опережением графика»
 - **неснижение гарантированной части заработной платы;**
 - сохранение в номинальном выражении средней заработной платы по году;
 - планирование достижения установленного показателя в 2015 году.
2. Для вузов, идущих «по графику»
 - максимальное отклонение от целевого значения в 2015 году – не более 5%;
 - **гарантированная зарплата должна составлять не менее 70% от средней заработной платы в регионе;**
 - доцент должен получать зарплату, сопоставимую со средней зарплатой в регионе.
3. Для вузов, отстающих от графика
 - **предпринять исчерпывающие меры для выхода на целевые значения показателя с отклонением не более 5%.**



Оптимизация управления, образовательных программ, расходов



«Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»

(распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р)

Требования к системам оплаты труда:

1.
 - дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
 - использование актуализированных профессионально-квалификационных требований к работникам;
 - установление окладов в разрезе профессионально-квалификационных групп;
 2.
 - установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности на основе системы объективных критериев и показателей;
 - увязка показателей, используемых при начислении стимулирующих выплат с отраслевыми показателями эффективности и их отражение в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах;
- **завершение перехода к эффективному контракту на втором этапе реализации Программы в 2015-2016 годах.**

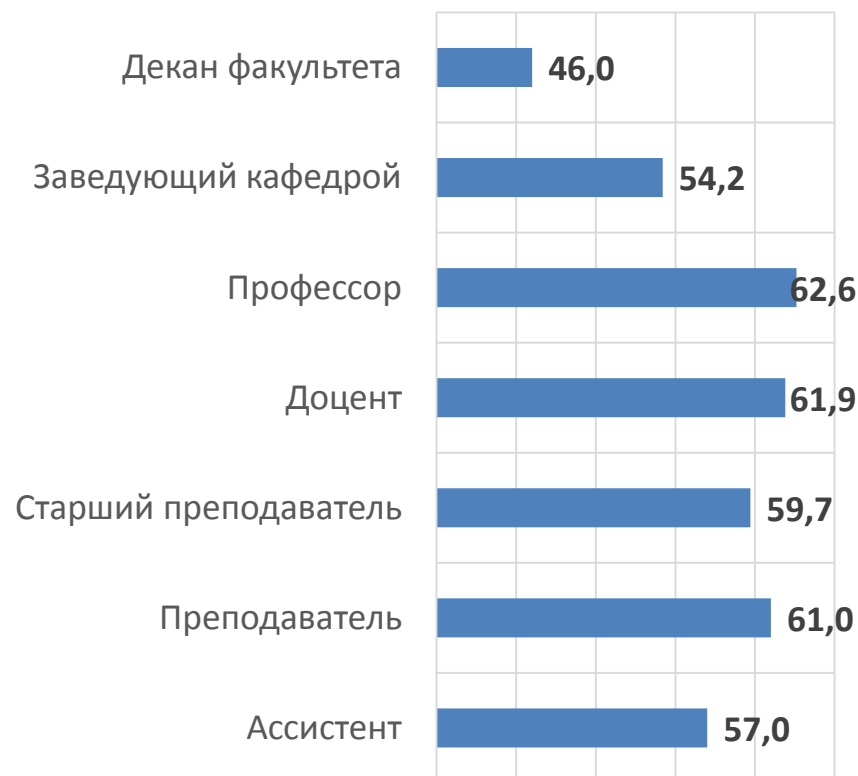


Дифференциация оплаты труда профессорско-преподавательского состав: разная работа, разные выплаты

Средняя заработная плата
ППС (на середину 2014 года),
тыс. руб.

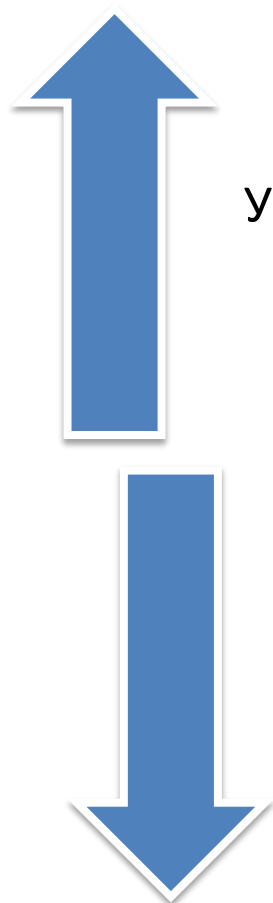


Удельный вес
гарантированной части
заработной платы ППС, %





Эффективный контракт – оплата труда в зависимости от качества выполняемой работы: доля условно постоянной части оплаты труда



Увеличить?

Сократить?

Сохранение возможности проведения гибкой кадровой политики

- Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2015-2017 годы
- В положении об оплате труда вопросы оплаты труда регулируются с учетом «возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли **условно постоянной части заработной платы работников ... не ниже 60%**»

Рекомендации
для всех организаций

Для вузов
Министерство рекомендует устанавливать условно постоянную часть на уровне **70%**



Особенности реализации «эффективного контракта»: стимулирующие выплаты для ППС в 2014 году

- При общей схожести подходов к определению оплаты труда ППС во всех вузах, многие ведущие университеты устанавливают стимулирующие надбавки на основании рейтинга ППС и конкретных индикаторов
- Примерные положения вузов, не имеющих особого статуса часто:
 - содержат очень обобщенный перечень критериев стимулирования;
 - не указываются размеры стимулирующих надбавок по соответствующим критериям;
 - не четко прописаны процедуры оценки и назначения переменной части оплаты труда.
- Используются перечни выплат стимулирующего характера (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №818):
 - **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- Одни и те же виды выплат могут относиться и к выплатам, имеющим регулярный характер в течение определенного периода, и к выплатам, имеющим разовый характер

*За результаты работы в
прошлом году
стимулировали только в
20% вузов*



Группы критериев, использовавшихся вузами для стимулирования ППС в 2014 году

- За интенсивность и особенности выполняемой работы
 - за участие и организацию мероприятий, повышающих имидж вуза;
 - за выполнение важных, срочных видов работ;
 - за воспитательную работу со студентами;
 - за непосредственное участие в выполнении НИР, государственных контрактов.
- Учет квалификации
 - за государственные звания, награды;
 - за ученую степень и звание;
 - должность доцента, профессора.
- Учет стажа работы
 - в связи с юбилейными датами сотрудника;
 - в связи с выходом на пенсию;
 - за стаж работы (с указанием конкретного стажа).
- За результативность деятельности
 - за результаты научно-издательской деятельности (публикационная активность);
 - за подготовку научно-педагогических кадров;
 - за реализацию новых образовательных программ и внедрение новых образовательных технологий;
 - за студентов-призеров олимпиад и конкурсов;
 - за защиту диссертации.



Задачи 2015

I. Осмысленная реализация «эффективного контракта»:

1. Дифференциация оплаты труда ППС:

- **«Подчеркну: ошибочно представлять программу кадрового развития как простое повышение зарплат по принципу «всем сёстрам по серьгам», то есть всем поровну, без учёта квалификации и реального вклада каждого работника».**

*Послание Президента России
Федеральному Собранию Российской
Федерации, 4 декабря 2014 г.*

2. Введение инструментов оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава:

- **Достижения обучающихся, новые методы преподавания, новые образовательные программы;**
- **Результаты публикационной активности (вкл. цитируемость публикаций), оформление результатов интеллектуальной деятельности.**

Примеры

3. Сохранение стимулирующей части оплаты труда ППС:

- **Оптимальное – около 30% от фонда оплаты труда.**