

Анализ возможностей введения эффективного контракта для регулирования труда научных работников вузов



Н. Г. Рыжов,
к. т. н., зам. проректора
по научной работе СПбГЭТУ
e-mail: ngryzhov@etu.ru



М. Ю. Шестопалов,
к. т. н., проректор
по научной работе СПбГЭТУ
e-mail: shestopalov_08@mail.ru

Статья посвящена вопросам введения эффективного контракта для научных работников вузов. Проведен анализ нормативных правовых актов и документов, регулирующих трудовые отношения с работниками вузов. Предлагается примерный перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности научных работников для назначения стимулирующих выплат. Рассматриваются примеры стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда. Предлагаются дополнения в форму трудового договора, учитывающие специфику научной деятельности.

Ключевые слова: эффективный контракт, вуз, научный работник, критерии и показатели, результативность, стимулирующие выплаты.

Анализ правовых и нормативных документов

Начало процессу введения эффективного контракта как нового механизма регулирования труда в вузах положили два указа Президента РФ от 07.05.2012 г.: № 597 и № 599 [1, 2], которые обязали повысить к 2018 г. среднюю заработную плату ППС и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе, а также увеличить к 2015 г. долю публикаций российских исследователей в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных Web of Science. За этими указами последовало поручение Президента РФ от 16.11.2012 г. Пр. 3048 Правительству РФ, предусматривающее совершенствование механизма заключения и прекращения трудового договора с научными работниками.

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг. [3] дается определение эффективного контракта, а также его примерная форма. **Эффективный контракт** — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели

и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательной частью содержания трудового договора. В эффективном контракте необходимо конкретизировать выплаты стимулирующего характера, указав условия получения и размер выплаты.

Правовыми актами федеральных органов исполнительной власти планируется утвердить рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат.

Необходимо обратить внимание на следующие планируемые меры по совершенствованию системы оплаты труда, сопутствующие введению эффективного контракта:

- введение взаимобязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;
- установление соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений,

локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;

- использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности;
- отмена стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

Рассмотрим составляющие заработной платы научных работников с точки зрения необходимости их отражения в содержании эффективного контракта.

Заработная плата (оплата труда работника) определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. *Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений* [4] устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих строится на основе окладов (должностных окладов).

Первая составляющая заработной платы, оклад, — учитывает такие критерии как **квалификация работника, сложность, количество, качество и условия** выполняемой работы.

То есть оклад работника должен учитывать основные критерии, входящие в понятие эффективного контракта. Однако эта составляющая заработной платы не зависит от результатов труда и качества оказываемых услуг, то есть от конкретных показателей эффективности деятельности, что является принципиальным для эффективного контракта.

Вторая составляющая заработной платы — компенсационные выплаты — это доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях,

подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера. Данная составляющая не имеет прямого отношения к оценке эффективности деятельности работника или коллектива.

Третья составляющая заработной платы — стимулирующие выплаты — это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Именно они, согласно определению эффективного контракта, должны быть конкретизированы в соответствии с должностными обязанностями каждого работника и поставлены в зависимость от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также мерами социальной поддержки.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти. Законодательство указывает на критерии определения размера заработной платы — это количество и качество труда. Измерителем количества труда может выступать, например, рабочее время, а также другие количественные характеристики.

Перечень видов выплат стимулирующего характера установлен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 [5] и включает:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Содержание стимулирующих выплат трудовым законодательством не раскрыто.

Согласно *решению Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений* [6] размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

Согласно *Примерному положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений* [7] учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. В целях поощрения работников в учреждениях рекомендуются стимулирующие выплаты с учетом **перечня примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда** в соответствующей сфере деятельности. На момент написания данной статьи соответствующих рекомендаций по оформлению трудовых отношений с научными работниками вузов, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, не было.

Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

На выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не менее 30% фонда оплаты труда.

В рекомендациях Минздравсоцразвития РФ [8] указывается, что при формировании перечня выплат стимулирующего характера следует руководствоваться **наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными законодательством**. Кроме того, данный список должен отвечать уставным задачам федеральных бюджетных учреждений, а также **показателям оценки эффективности работы федерального бюджетного учреждения**, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств. При формировании перечня стимулирующих выплат для работников федеральных

бюджетных учреждений следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях устанавливаются следующие выплаты: по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы — по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставка) по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставка) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом **разрабатываемых в учреждении показателей и критериев** оценки эффективности труда работников [4].

Рассмотрим содержание стимулирующих выплат для каждого из видов выплат, установленных Приказом Минздравсоцразвития РФ [5].

Содержание стимулирующих выплат

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Данный вид выплат в большей степени, чем остальные, позволяет стимулировать работников **за количество** труда в соответствующей сфере деятельности и позволяет реализовать идеологию эффективного контракта. В то же время, как отмечено в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда [3], низкую эффективность в современных условиях имеют такие показатели, как например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, каче-

ство труда и др. без указания конкретных измеримых параметров. Поэтому систему выплат за интенсивность и высокие результаты работы следует строить на основе тщательно отобранных на основе определенных принципов [6] формализованных показателей и критериев эффективности работы, имеющих количественное представление и обеспечивающих возможность математической обработки полученных данных.

Выплаты за качество выполняемых работ

Для научных работников федеральных образовательных учреждений не установлено специального перечня показателей для оценки качества выполняемых работ. В то же время в общем перечне показателей эффективности работы бюджетных научных учреждений [9] ряд показателей могут быть использованы для характеристики качества работы научных работников и коллективов.

Кроме того, многие действующие положения об оплате труда в вузах включают для научных работников выплаты за наличие государственных и ведомственных наград и званий.

В качестве примера приведем действующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам, финансируемые за счет средств, выделяемых РАН из федерального бюджета РФ [10]:

- Надбавки за выполнение особо важных работ.
- Надбавки молодым ученым — победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т. п.), проводимого в научном учреждении.
- Надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.
- Надбавки за работу в области интеграции науки и образования.
- Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.
- Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Основная цель таких выплат — стимулирование длительной непрерывной работы в организациях. Выплачиваться они могут по окончании календарного года (квартала) или в виде ежемесячных процентных надбавок к тарифным ставкам и окладам. Утвержденное Минобрнауки РФ примерное положение об оплате труда не содержит конкретных рекомендаций по размерам и порядку выплаты указанных надбавок.

Премияльные выплаты по итогам работы

При премировании работников учитываются [11, 12]:

- успешное и добросовестное исполнением работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работников в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии могут выплачиваться:

- по итогам работы (например, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- к праздничным датам, предусмотренным ст. 112 ТК РФ;
- к юбилейным датам работников (30, 40, 50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) лет).
- к профессиональным праздникам;
- в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами, выходом на пенсию;
- другие единовременные (разовые) премии по итогам работы.

Сумма премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения, так и в абсолютном размере.

Налоговый Кодекс РФ не устанавливает конкретного перечня подтверждающих документов для выплаты премии в целях отнесения к расходам на оплату труда. Анализ правоприменительной практики показывает, что выплата премии может быть отнесена к оплате труда при условии ее отражения в трудовом (коллективном) договоре и издании соответствующего приказа руководителя. При этом помимо оснований для назначения премий, целесообразно также предусмотреть **условия для депремирования работников**, например, не начислить премию можно в следующих случаях: невыполнение плана работ, неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, невыполнения приказов и распоряжений, наличия дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда и т. п.

Кроме того, при расчете размера премий следует учитывать стаж работы и величину заработной платы работников.

Условия выплат стимулирующего характера

В разделе «Оплата труда» примерной формы эффективного контракта предлагается для каждой выплаты стимулирующего характера указывать наименование, условия получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность и размер выплаты.

Наименование выплаты — это конкретное название стимулирующей выплаты, которую целесообразно отнести к одному из четырех видов [5].

Условия получения выплаты — зависимость выплат стимулирующего характера от достижения

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника или коллективных результатов труда.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности — конкретные измеряемые показатели и критерии квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, результатов труда работника, коллективных результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

Периодичность — определение сроков получения конкретных регулярных и разовых выплат.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения [3].

Размер выплаты — размер конкретной доплаты, надбавки или поощрительной выплаты. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

Примерные показатели стимулирования научных работников за количество и качество труда

Измерение производительности (результативности) труда научных работников с целью обоснования стимулирующих выплат является одной из наиболее сложных методических задач, учитывая высокую сложность и разнообразие трудовых процессов, наличия большого количества критериев результативности.

Документом, определяющим перечень целевых показателей эффективности работы бюджетных образовательных учреждений высшего профессионального образования, является приказ Минобрнауки РФ [13], который содержит следующие показатели, применимые для оценки результатов работы конкретного научного работника либо коллективных результатов труда:

- количество изданных монографий;
- количество статей, изданных в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями (Web of Science, Scopus, Российский индекс цитирования), в российских рецензируемых научных журналах;
- защиты диссертаций кандидата и (или) доктора наук.

Данный перечень представляется очевидно недостаточным.

Перечень примерных показателей стимулирования научных работников за количество и качество труда предлагается формировать на основе нормативных правовых актов и действующих документов по отчетности вузов, содержащих показатели и критерии оценки эффективности научной деятельности.

На основе проведенного анализа ряда документов [9, 14–18], устранения дублирования и исключения ма-

лозначимых показателей получен следующий сводный перечень показателей **стимулирования работников за количество и качество труда** в научной деятельности, который может быть детализирован в положениях об оплате труда конкретного вуза:

- 1 Участие в работах по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники в Российской Федерации.
- 2 Участие в реализации федеральных целевых программ.
- 3 Участие в международных проектах и программах.
- 4 Количество изданных монографий.
- 5 Количество изданных учебников и учебных пособий.
- 6 Количество публикаций в изданиях, индексируемых в библиографических базах Web of Science, Scopus, Web of Knowledge, Astrophysics, PubMed, Mathematics, Chemical Abstracts, Springer, Agris, GeoRef.
- 7 Количество публикаций в изданиях, включенных в Российский индекс научного цитирования/рекомендованных ВАК для публикации научных работ.
- 8 Количество заявок на регистрацию результатов интеллектуальной деятельности (с детализацией по видам результатов).
- 9 Участие в научных и (или) научно-технических конференциях, форумах, выставках и иных подобных мероприятиях.
- 10 Защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук.
11. Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

Предложения по совершенствованию примерной формы эффективного контракта

Примерная форма трудового договора (эффективного контракта), утвержденного распоряжением Правительства РФ [3], предусматривает конкретизацию *условий оплаты труда* с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника. В то же время примерная форма не предусматривает *конкретизацию его должностных обязанностей*. Примерная форма не учитывает также специфику труда научных работников. Научная деятельность — это деятельность, направленная на получение новых знаний, а результат научного труда — это результат интеллектуальной деятельности. Работник, чьим творческим трудом создан такой результат, является автором результата интеллектуальной деятельности. Между автором и работодателем может возникнуть вопрос о принадлежности исключительных прав на полученный в процессе выполнения трудовой функции результат интеллектуальной деятельности и о правах на использование этого результата.

Поэтому в эффективном контракте с научными работниками целесообразно дополнительно предусмотреть пункты, конкретизирующие трудовую функцию, оплату труда, а также учитывающие специфику научной работы.

Конкретизация трудовой функции

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда предусматривается, что «в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция». Таким конкретизирующим документом является должностная инструкция, содержанием которой является трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, а также квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

Поэтому форму эффективного контракта предлагается дополнить пунктом, о том, что **трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой работником должности определяются должностной инструкцией.**

Должностная инструкция, как правило, более детальна, чем трудовой договор. Она позволяет более точно определить порядок выполнения возложенной на работника трудовой функции. Ссылка на должностную инструкцию не исключает необходимость включать в трудовой договор описание трудовой функции работника.

Порядок составления должностной инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения. Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору или утверждаться как самостоятельный документ.

Возможность получения отрицательных результатов

Творческий характер работы научных работников и сложность решаемых задач означает принципиальную возможность отрицательных результатов или отсутствия решения. Поэтому для достижения планируемых результатов коллективного труда работодатель должен быть проинформирован об этом, чтобы своевременно принять меры. Эффективной работе учреждения будет способствовать пункт эффективного контракта, обязывающий работника **своевременно оповещать работодателя о невозможности выполнить обусловленную трудовым договором работу.**

Конкретизация условий оплаты труда

Согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в трудовом договоре должны быть конкретизированы условия оплаты труда для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Поэтому предлагается в эффективном контракте раскрыть (конкретизировать) выплаты стимулирующего характера по видам в соответствии с Приказом

Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 [5], выделив отдельно **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы.**

Определение правообладателя служебных результатов интеллектуальной деятельности

Основная особенность трудового договора с работниками науки — необходимость четкого определения правообладателя получаемых результатов интеллектуальной деятельности и прав использования этих результатов.

С этой целью в ГК РФ введено понятие служебного задания, необходимость которого для определения исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности предусмотрена статьями 1295, 1320, 1370, 1430, 1461, 1470 ГК РФ.

Служебное задание также позволяет уточнять конкретную поручаемую работнику работу. Поэтому механизм оформления служебных заданий предлагается закрепить в эффективном контракте, добавив пункты о возможности **оформления служебного задания на конкретный вид работы, поручаемый работнику, а также о том, кому (работнику или работодателю) принадлежит исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности, созданные работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя.**

Возможность определения правообладателя на служебный результат интеллектуальной деятельности договором между работником и работодателем предусмотрена ГК РФ. Для различных видов результатов интеллектуальной деятельности трудовым договором может независимо предусматриваться принадлежность исключительных прав работнику или работодателю. Например, исключительные права на изобретения, полезные модели и промышленные образцы могут принадлежать вузу, а на произведения науки — работнику (автору), при этом вуз будет иметь право пользования этими результатами в определенных служебным заданием пределах. В этом случае при использовании работодателем служебного произведения не потребуются заключения договора о выплате авторского вознаграждения.

Обязанность работника уведомлять работодателя о создании результата интеллектуальной деятельности предусмотрена ГК РФ только для некоторых их видов (изобретение, полезная модель, промышленный образец, селекционное достижение). Целесообразно ввести это же требование для всех результатов интеллектуальной деятельности, предусмотрев в эффективном контракте обязанность **письменно уведомить работодателя о создании в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя результата интеллектуальной деятельности, в отношении которого возможна правовая охрана.**

Список использованных источников

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»//Российская газета, № 102, 09.05.2012.
2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»//Российская газета, № 102, 09.05.2012.
3. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.»//Собрание законодательства РФ, № 49, 2012.
4. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 (ред. от 28.01.2013 г.) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»//Российская газета, № 170, 13.08.2008.
5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 (ред. от 17.09.2010 г.) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»//Российская газета, № 28, 2008.
6. «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 г.» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 г., протокол 11)//Российская газета, № 302, 2012.
7. Приказ Минобрнауки РФ от 29.09.2008 г. № 271 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»//Российская газета, № 237, 2008.
8. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»//Социальный мир, № 37, 29.09–05.10.2008.
9. Приказ Минобрнауки РФ от 12.10.2010 г. № 1011 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных научных учреждений, медицинских учреждений, учреждений культуры и иных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации»//Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 3, 17.01.2011.
10. Отраслевое соглашение по организациям Российской академии наук на 2009–2011 гг.//«Труд и страхование», № 11–12, 2009 (Действие документа продлено на период 2012–2014 гг.).
11. Образец положения об оплате труда для федеральных бюджетных учреждений//Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение, № 7, 2012.
12. В. Тарасов. Премии к праздничным и юбилейным датам: порядок выплаты и налогообложения//Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение, № 11, 2012.
13. Приказ Минобрнауки РФ от 08.11.2010 г. № 1116 (ред. от 02.09.2011 г.) «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации»//Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 3, 17.01.2011.
14. Приказ Росстата от 06.09.2012 г. № 481 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью в сфере дошкольного образования, научной и инновационной деятельностью, занятостью населения».
15. Информационное письмо по модулю сбора данных Рособнадзора от 05.03.2013 г. № 02-10.
16. Инструктивное письмо Минобрнауки РФ от 09.08.2012 г. о проведении мониторинга деятельности федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и их филиалов в целях реализации абзаца четвертого подпункта «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
17. Письмо Минобрнауки России от 31 мая 2012 г. № ИБ-764/07 «О представлении данных о деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования».
18. Письмо Департамента развития приоритетных направлений науки и технологий Минобрнауки России от 14.01.2013 г. № 14-3 «О формировании государственных заданий высшим учебным заведениям на 2013 и на плановый период 2014 и 2015 гг. в части проведения научно-исследовательских работ и отчетах о научной деятельности за 2012 г.».

Analysis of opportunities for implementation of the effective labor contract for researchers of universities

N. G. Ryzhov, PhD, Deputy Pro-Chancellor (scientific work).

M. Yu. Shestopalov, PhD, Pro-Chancellor (scientific work), ETU.

The article is devoted to the implementation of the effective labor contract for researchers of universities. Regulations and instruments governing the employment relationship with employees of universities are analyzed. A tentative list of indicators and criteria for evaluating the scientist's productivity for the assignment of incentive payments is offered. Some examples of incentive payments based on the results of labor are considered. Amendments to the form of the employment contract, tailored to the scientific activity are proposed.

Keywords: effective labor contract, HEI, researcher, indicators and criteria, productivity, incentive payments.