



## ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ПЕРСОНАЛА, ОТНЕСЕННОГО К КАТЕГОРИИ «ПРОЧИЕ РАБОТНИКИ»

М. В. ФЕДОТОВА,  
кандидат экономических наук,  
доцент кафедры теории и практики  
управления образованием НИРО  
*fedotovpochta@rumbler.ru*

Статья посвящена вопросам управления эффективным контрактом образовательной организации в части разработки показателей и критериев профессиональных достижений персонала, отнесенного к категории «Прочие работники».

The article is devoted to the management contract effective educational organizations in the development of indicators and criteria of professional achievements other personnel.

**Ключевые слова:** *эффективный контракт, профессиональные достижения*

**Key words:** *effective contract, professional achievements*

**Р**егулированию вопросов реализации эффективного контракта в бюджетной сфере уделяется достаточно внимания, однако зачастую изложенный материал обобщает опыт работы с педагогическим персоналом и в меньшей степени затрагивает проблематику персонала, отнесенного к категории «Прочие работники». В связи с этим в ОО нередко возникают трудности с определением профессиональных достижений по таким должностям, как «Дворник», «Уборщик помещения», «Гардеробщик», «Повар» и т. д.

Система эффективного контракта предполагает распределение части стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации на основе выявления профессиональных достижений работников. Основной задачей в управлении эффективным контрактом при выявлении профессиональных достижений становятся систематизация деятельности работников, обозначение направлений и видов деятельности (трудовых функций). Осно-

ванием при определении трудовых функций могут служить сборники норм труда, разработанные НИИ труда РФ в 2014 году, и профессиональные стандарты работников («Бухгалтер», «Повар», «Рабочий» и др.).

Основанием для установления выплаты стимулирующего характера по профессиональным достижениям может быть, в том числе, объем работ, превышающий установленный по трудовому договору. Объемы работ требуют фиксирования выполнения деятельности по этапам (направлениям / видам деятельности).

Согласно требованиям отраслевой системы оплаты труда работников образования стимулирующая часть фонда оплаты труда должна выплачиваться также с учетом сложности, напряженности и интенсивности труда каждого из работников. Для того чтобы использовать данные понятия в работе, необходимо определиться с их содержанием.

*Сложный труд* — труд работника, обладающего определенной специальной подготовкой, квалифицированный труд.

По сравнению с простым трудом сложный труд в единицу времени создает стоимость большей величины, выступая, таким образом, помноженным или возведенным в степень простым трудом [9].

*Напряженность труда* — характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу труда [4]. Умственный труд связан с восприятием и переработкой большого количества информации. Умственный труд объединяет работы, связанные с приемом и передачей информации, требующие активизации процессов мышления, внимания, памяти. Основным показателем умственного труда является напряженность, связанная с нагрузкой на центральную нервную систему.

*Интенсивность труда* — это степень напряженности труда, то есть количество труда, затрачиваемое работником в процессе производства за определенный промежуток времени [1].

Содержание работы указывает на степень сложности выполнения задания: от решения простых задач до творческой (эвристической) деятельности с решением сложных заданий при отсутствии алгоритма.

Наиболее простые задачи решают уборщицы, дворники (класс 1 условий труда); деятельность, требующая решения простых задач, но уже с выбором (по инструкции), характерна для лаборантов, слесарей-ремонтников, кладовщиков (класс 2). Сложные задачи, решаемые по известному алгоритму (работа по серии инструкций), имеет место в работе руководителей (директоров), мастеров, водителей транспортных средств (класс 3.1). Наиболее сложная по содержанию работа, требующая в той или иной степени эвристической (творческой) деятельно-

сти, установлена у научных работников (класс 3.2) [9].

Любая трудовая деятельность характеризуется распределением функций между работниками по степени сложности задания. Соответственно, чем больше возложено функций на работника, тем выше напряженность его труда. Так, трудовая деятельность, содержащая простые функции, направленные на обработку и выполнение конкретного задания, не приводит к значительной напряженности труда. Примером такой деятельности является работа уборщицы, дворника.

Напряженность возрастает, когда осуществляется обработка, выполнение с последующей проверкой выполнения задания, что характерно для таких профессий, как бухгалтер, инженер отдела, водитель, электрик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник и т. п. Под проверкой в данном случае подразумевается проверка результатов своей работы (самоконтроль). Обработка, проверка и, кроме того, контроль за выполнением задания другими участниками образовательного процесса (например, обучающимися) указывают на большую степень сложности выполняемых функций работником и, соответственно, на большую напряженность труда (мастера производственного обучения).

Наиболее сложная функция — это предварительная подготовительная работа с последующим распределением заданий другим лицам, характерная для таких профессий, как руководители учреждений (директора).

Также необходимо учитывать фактическую продолжительность рабочего дня. Это связано с тем, что независимо от числа смен и ритма работы в производственных условиях фактическая продолжительность рабочего дня колеблется от 6—8 часов (педагогические работники, бухгалтеры и т. п.). Ненормированный рабочий день (например, у директоров) не учитывается, расчет ведется исходя из 40-часовой рабочей недели. Чем продол-

Содержание работы указывает на степень сложности выполнения задания: от решения простых задач до творческой (эвристической) деятельности с решением сложных заданий при отсутствии алгоритма.

жительнее работа по времени, тем больше суммарная нагрузка за смену и, соответственно, выше напряженность труда.

В образовательных организациях по должностям профессионально-квалификационной группы (ПКГ) «Специалисты» чаще всего встречаются такие должности, как инженер-программист, техник вычислительного центра, экономист, бухгалтер. Среди ПКГ «Служащие» в штатные расписания ОО включаются должности лаборант, секретарь руководителя. Также в некоторых ОО выделяется группа работников, которая по ПКГ относится к «Руководителям структурных подразделений», — начальник гаража, заведующий производством (шеф-повар), заведующий библиотекой (чаще всего в СПО, ВПО).

Что же касается ПКГ «Рабочие», то общая характеристика труда рабочих позволяет использовать в работе такое определение, как рабочий класс. *Рабочий класс* — это социальная группа индустриального общества, включающая занятых наемным, преимущественно физическим трудом людей [4]. Отметим, что физический труд принято характеризовать тяжестью и напряженностью.

В список должностей по ПКГ «Рабочие» в ОО могут быть занесены: повар; рабочий кухни (посудомойка, котломойщица); водитель автомашины; кладовщик; сторож; механик по ремонту оборудования (станков, машин); дежурный по учебному корпусу (по общежитию); гардеробщик; кастелянша; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; уборщик территорий (дворник); уборщик служебных помещений и т. д.

Если оценивать труд по ПКГ «Рабочие» с точки зрения сложности труда, то это простой труд. Однако тут необходимо учитывать интенсивность труда (степень напряженности труда), которая измеряется не только количеством затраченной нервной и умственной энергии, но и фи-

зической энергии в единицу времени (*тяжесть труда*). Поэтому при составлении показателей эффективности деятельности у рабочих необходимо принимать во внимание количество затрачиваемой физической энергии. Так происходит, если рабочий помимо своих непосредственных обязанностей (например, уборка территории дворником) выполняет дополнительную работу (например, красит стены к началу учебного года).

Рассмотрим на примере сторожа возможный подход к составлению критериев и показателей оценки эффективности его работы. Должность «Сторож» по ПКГ [3] относится к профессиональной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» и к 1-му квалификационному уровню. То есть если оценить с точки зрения сложности труда, то к этому уровню относятся рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3-го квалификационных разрядов, то есть самый простой труд среди профессий рабочих.

С точки зрения имеющихся обязанностей по должности «Сторож», возможно предложить такой критерий, как сохранность имущества организации.

Критерий 1: степень самостоятельности и ответственности при охране объекта.

*Показатели к критерию:*

1.1. результат своевременного информирования о чрезвычайных ситуациях для обеспечения бесперебойной работы всех помещений служб учреждения ОО за отчетный период.

1.2. результат обеспечения сохранности материальных ценностей учреждения за отчетный период;

Не менее интересна для рассмотрения такая должность, как «Повар». Трудовые действия по данной должности отражены в профессиональном стандарте, среди них:

При составлении показателей эффективности деятельности у рабочих необходимо принимать во внимание количество затрачиваемой физической энергии.

✓ подготовка к работе основного производства организации питания и своего рабочего места в соответствии с инструкциями и регламентами организации питания;

✓ уборка рабочих мест сотрудников основного производства организации питания;

✓ проверка технологического оборудования, производственного оборудования, инструмента, весоизмерительных приборов основного производства.

Тем не менее основной трудовой функцией и трудовыми действиями повара является приготовление пищи. Потому можно предложить для использования в работе такой критерий, как соблюдение норм приготовления пищи.

Критерий 1: обеспечение качества приготовления пищи.

*Показатели к критерию:*

1.1. разнообразие меню и кулинарных изделий;

1.2. витаминизация блюд;

1.3. соблюдение физиологических норм при приготовлении пищи.

Критерий 2: обеспечение качества технологии приготовления пищи.

*Показатели к критерию:*

2.1. непосредственный контроль за условиями хранения продуктов;

2.2. положительная оценка качества питания со стороны обучающихся и сотрудников;

2.3. содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии;

2.4. отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции;

2.5. дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.

Отметим, что работа по управлению эффективным контрактом сопряжена с детализацией профессиональных достижений большой группы должностей работников образования. Необходимо принимать во внимание, что для многих должностей на данный момент вышли профессиональные стандарты, которые могут стать хорошим ориентиром для проработки трудовых функций и трудовых действий работника с целью выявления наиболее значимых его профессиональных достижений.

В целом хотелось бы отметить следующее: каждая ОО в своем роде уникальна, и разработать единую критериальную базу по профессиональным достижениям достаточно сложно. Поэтому в рамках обучения целесообразно изучить опыт, который уже имеется в других образовательных организациях. Для управления эффективным контрактом важно понимать, что формальный подход к распределению стимулирующей части фонда оплаты труда приводит к неудовлетворенности коллектива. Критерии должны быть простыми, понятными и проверяемыми, а показатели должны раскрывать конкретные результаты деятельности работника, специфику деятельности, отражать дополнительные объемы работ.

## ЛИТЕРАТУРА

---

1. Интенсивность труда // URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/>.
2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего производством (шеф-повара) // URL: [http://durttschool.ucoz.ru/ofDoc/4.1\\_stimulir-vyplaty\\_ocenki\\_ehffektivnosti\\_2012\\_ok.pdf](http://durttschool.ucoz.ru/ofDoc/4.1_stimulir-vyplaty_ocenki_ehffektivnosti_2012_ok.pdf).
3. Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 года по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников.
4. Напряженность трудового процесса // URL: <http://edu.trudcontrol.ru/~3d/item/vo9dXbtT>.
5. Нормы труда и методы их установления // URL: [http://life-prog.ru/1\\_24939\\_normi-truda-i-ih-vidi.html](http://life-prog.ru/1_24939_normi-truda-i-ih-vidi.html).

6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 248н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития № 417н от 12 августа 2008 года).

7. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы».

8. Результат деятельности // URL: <http://vocabulary.ru/termin/rezultat-deyatelnosti.html>.

9. Сложный труд // URL: <http://economics.pp.ua/slozhny-trud.html>.



## ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНОЙ ПОЛИТИКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

С. Л. ИВАШЕВСКИЙ,  
доктор философских наук,  
профессор кафедры философии  
Нижегородской академии МВД России  
[dr.isl@yandex.ru](mailto:dr.isl@yandex.ru)

В статье определены статус науки в среде современной учащейся молодежи и тесная взаимосвязь образования и отношения общества к науке. Утверждается особая миссия образования в повышении статуса профессии ученого. Опираясь на результаты социологических исследований, сделан вывод о том, что интерес у современной молодежи к науке не высок. Автор отмечает, что традиционные для отечественного образования пути приобщения молодежи к научной культуре теряют свою эффективность. Определяется актуальная проблема пересмотра принципов управления научной политикой образовательных организаций. Обозначены возможные пути подъема престижа научной деятельности среди молодежи.

The article defines the status of science in the context of modern student youth and the close relationship between education and society's attitude to science. Approved by the special mission of education in raising the status of the profession scientist. Based on the results of sociological research, made the conclusion that the interest among the youth for science is not high. The author notes that the traditional domestic education ways of introducing young people to scientific culture lose their effectiveness. Is determined by the actual problem of the revision of the principles of management of scientific policy of educational institutions. Indicated possible ways of lifting the prestige of scientific activities among the youth.

**Ключевые слова:** наука, научная культура, статус науки, молодежь, образование

**Key words:** science, scientific culture, scientific status, youth, education