

УДК 331.1

DOI 10.52928/2070-1632-2025-70-1-33-38

ЭФФЕКТИВНЫЙ АКАДЕМИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПОНЯТИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ

канд. экон. наук, доц. И.Н. ФУРСЕВИЧ

(Институт повышения квалификации и переподготовки кадров
по новым направлениям развития техники, технологии и экономики БНТУ, Минск)

В статье рассматривается практика применения академического контракта в системе высшего образования России. На основе проведенного анализа различных подходов к содержанию сущности академического контракта, дана характеристика и уточнено понятие «эффективный академический контракт». Исследованы основные нормативные правовые акты, на основании которых осуществляется дополнительное стимулирование руководителей и специалистов из числа научно-педагогических работников в учреждениях высшего образования Беларуси. В статье сделан вывод, что применение эффективного академического контракта в учреждениях высшего образования Беларуси положительно окажет влияние на привлечение научно-педагогических работников высокой квалификации, закрепление молодых специалистов, способных к творческому росту; позволит повысить позиции учреждения образования в мировых рейтингах университетов.

Ключевые слова: эффективный академический контракт, учреждения высшего образования Беларуси, стимулирующие и компенсирующие выплаты, научно-педагогические работники.

Введение. Ежегодно, на протяжении длительного периода времени, наблюдается конкурентная борьба между учреждениями высшего образования (далее – УВО) и коммерческими организациями (бизнесом) за привлечение высококвалифицированных, творческих работников. Ключевой проблемой остается относительно низкий уровень оплаты научно-педагогических работников (далее – НПР) в системе высшего образования. Невысокий уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на отток квалифицированных и креативных специалистов. На ряду с данной проблемой оказались и учреждения высшего образования Российской Федерации. Так Я.И. Кузьминов, С.А. Попова, Л.И. Якобсон отмечают, что низкие зарплаты привели работников образования и науки «к низкому качеству работы, потере профессиональных компетенций, частичному подрыву профессиональной этики» [1, с. 7]. М.В. Курбатова и С.Н. Левин считают, что более высокий уровень оплаты труда способствует отбору более производительных работников [2].

Для решения данной проблематики в Российской Федерации в 2012 г. была разработана и внедрена модель эффективного контракта, охватившая комплекс отношений университета с преподавателем по цепочке «министерство – университет – преподаватель» (принципы отбора, продолжительность контракта, академическая карьера, участие в принятии решений, мотивация, контроль и оценка, стимулирование и оплата труда [3]. Новый механизм был направлен на решение двух проблем: обеспечение достойной заработной платы работников социальной сферы и науки, позволяющий им сконцентрироваться на основном виде деятельности и не заниматься поиском дополнительных подработок; ориентация заработной платы на рост результативности деятельности (оплата по результату) [1, с. 6; 2].

Основная часть. Существует ряд подходов в развитии теории контрактов, мониторинг которых представлен в таблице (таблица 1).

Таблица 1. – Подходы в развитии теории контрактов

Определение	Автор
1	2
Эффективный контракт	
Эффективный контракт – контракт, обеспечивающий его сторонам достижение целей, ради которых они его заключают, с минимальными издержками для них	Я. И. Кузьминов, 2011 [4]
Эффективный контракт – 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 социальной поддержки	Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, 2012 [5]
В первом случае эффективный контракт есть результат переговоров вуза и преподавателей, а также конкуренции вузов за наиболее сильных преподавателей и преподавателей – за работу в наиболее престижных вузах, а во втором он устанавливается административно-бюрократическими процедурами	М.В. Курбатова, 2013 [6]
Эффективный контракт – это система мер, направленных на обеспечение достойной заработной платы работникам бюджетной сферы, обеспечение уровня их благосостояния в соответствии со сложившимися стандартами жизни среднего класса и стимулирования качественного и эффективного труда в интересах потребителя	Я.И.Кузьминов, С.А.Попова, Л.И.Якобсон, 2017 [1]
Эффективный контракт заключается в определении обоюдовыгодных условий для работодателя и работника в рамках трудового договора	И.Е. Никулина, 2018 [7]
Стимулирующий контракт	
Мы говорим о стимулирующем контракте, если сторона контракта, которая не может наблюдать качество или действия другой стороны, предлагает ей экономический стимул, побуждающий говорить правду или добропорядочно себя вести	Э. Г. Фуруботн, Р. Рихтер, 2005 [8]

Окончание таблицы 1.

1	2
Стимулирующий контракт с преподавателем выстраивается на основе распределения получаемого вузом дохода, который формируется в результате улучшения его позиций на рынке образовательных услуг вследствие улучшения управления, развития системы внутренней мотивации, обеспечения роста индивидуальной производительности преподавателей и роста эффективности их совместной работы	М.В. Курбатова, С.Н. Левин, 2013 [2]
Академический контракт	
Под академическим контрактом понимаются специфические правовые или иные соглашения, которые определяют условия академической занятости	М.М. Юдкевич, 2012 [9]
В основу академического контракта положено превращение вузов в клиентоориентированные организации, производящие образовательные услуги.	М.В. Курбатова, С.Н. Левин, 2013 [2]
Эффективный академический контракт – это, с одной стороны, гарантии занятости преподавателей с учетом их академических свобод, с другой – создание институтов реализации академических свобод как условия повышения эффективности научно-образовательной деятельности ППС в рамках отдельного вуза	Н.В. Маковская, 2019 [10]

Анализ различных подходов в развитии теории контрактов, позволил обобщить и уточнить содержание эффективного академического контракта в системе высшего образования.

Эффективный академический контракт – это дополнительное трудовое соглашение между научно-педагогическим работником и учреждением высшего образования, направленное на обеспечение его сторонам расширения конкурентоспособности, рост производительности труда и позиций в мировых рейтингах университетов.

Предлагаемое определение в отличие от существующих отражает основную суть применения эффективного академического контракта:

- 1) расширение конкурентоспособности НПП, в том числе путем роста академической оплаты труда, включающей как содержание труда, так и дополнительное свободное время наряду с результатами научной деятельности;
- 2) рост производительности труда наряду с повышением качества образования и науки;
- 3) рост позиции УВО в мировых рейтингах университетов (например, позиции университета в вебметрическом рейтинге Webometrics; классических рейтингах университетов ARWU, QS, THE, MosUIR, URAP, CWUR и SIR) как индикатора качества оказания образовательных услуг.

Академическая оплата труда в новой модели эффективного контракта состоит из окладной части, стимулирующих выплат, компенсирующих надбавок. Новизна нового подхода оплаты труда заключается в особом распределении стимулирующих выплат между НПП в зависимости от полученного результата. Основная идея заключается в том, что зарплата работника должна напрямую зависеть от качества, количества и сложности выполняемой работы. Поэтому эффективный контракт является инструментом, стимулирующим НПП к эффективному труду, повышению производительности труда.

Критерии оценки эффективности труда НПП определяются по направлениям: учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная, экспертная работа и другие виды работ [11]. Среди показателей оценки эффективности деятельности НПП являются:

- степень овладения образовательными программами (по специальностям общего, углубленного высшего, научно-ориентированного образования);
- количество опубликованных учебных, учебно-методических и других пособий;
- количество публикаций, входящих в список рецензируемых журналов, индексируемых Scopus, Web of Science, РИНЦ;
- издание авторской монографии;
- индекс цитируемости;
- защита диссертации на соискание учёной степени кандидата или доктора наук;
- присвоение учёного звания;
- подготовка кадров высшей квалификации;
- участие в государственных научно-технических программах и государственных программах научных исследований;
- участие в международных конференциях; членство в оргкомитетах, в работе диссертационных и других экспертных советов;
- наличие государственных, ведомственных и иных наград.

В Беларуси институциональные условия оформления академической оплаты труда формируют деятельность НПП в научно-исследовательской, академической и административной работах. Основная часть вознаграждения формируется за счет академической (учебной) составляющей, другие характеризуются низким размером, и, соответственно, слабым стимулирующим эффектом [12].

Регулирование оплаты труда в учреждениях высшего образования Беларуси в основном зависит от объема выполняемой НПП учебной нагрузки, устанавливаемой внутривузовским нормативом. Основным принципом внутривузовской политики труда является начисление дополнительных выплат исходя из размера окладной части. Поэтому, чем выше размер окладной части, тем выше размер оплаты труда НПП, что аргументирует отсутствие гибкости в политике оплаты труда НПП и наличие жесткой «привязки» к окладной части [13].

Рассмотрим перечень основных стимулирующих выплат работникам из числа руководителей и специалистов профессорско-преподавательского состава УВО (таблица 2).

Таблица 2. - Перечень основных стимулирующих выплат руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава

Наименование показателя	Нормативный документ	Размер надбавки
Надбавка за характер труда педагогическим работникам (п. 3.1)	Инструкция «О порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования» ¹	до 60% от БС по каждому основанию (конкретный размер и порядок выплаты определяются руководителями организации)
Надбавка молодым специалистам (п. 3.2)		до 45% от оклада
Надбавка за особенности профессиональной деятельности (п. 3.3)		до 50% от оклада
Надбавка за высокие достижения в труде (п. 3.4)		до 50% от оклада (конкретный размер надбавки устанавливается органом, уполномоченным заключать трудовые договоры)
Надбавка за специфику работы в сфере образования (п. 3)	Инструкция «О порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, бюджетных организаций» ²	до 100% от оклада в зависимости от занимаемой должности
Надбавка профессиональная (п. 4)		5% от БС за каждый час учебных занятий
Надбавка за кураторство учебной группой (п. 4-1)		до 100% БС
Надбавка за работу в отрасли (п. 4-2)		35% от оклада
Надбавка за научно-педагогическую деятельность (п. 4-3)		35% от оклада, имеющим ученую степень кандидата наук по день достижения пенсионного возраста; 55% от оклада, имеющим ученую степень доктора наук по день достижения пенсионного возраста
Надбавка за ученое звание (пп. 1.1–1.3)	Указ Президента Республики Беларусь «Об установлении надбавок за ученые степени и звания (устанавливает ежемесячные надбавки в размерах, кратных базовой ставке и порядок выплаты)» ³	за ученые звания профессора и доцента, - соответственно 0,92 и 0,46 БС. за ученые звания академиков и членов-корреспондентов Национальной академии наук Беларуси, - соответственно 3,19 и 2,74 БС
Надбавка за ученую степень (пп. 1.2–1.3)		За ученые степени доктора и кандидата наук, соответственно 1,37 и 0,92 БС
Надбавка за стаж в бюджетных организациях (п. 2)	Указ Президента Республики Беларусь «Об оплате труда работников бюджетных организаций» ⁴	до 5 лет – 10% от БС; от 5 до 10 лет – 15% от БС; от 10 до 15 лет – 20% от БС; от 15 лет и выше – 30% от БС
Надбавка по контракту (ст. 261-2)	Трудовой кодекс Республики Беларусь	до 50% от оклада
Премирование	Порядок – согласно Положению, утвержденному руководителем организации	

Примечание – размер окладной части не включает стимулирующие и компенсирующие выплаты и исчисляется произведением базовой ставки (БС) на коэффициент тарифного разряда, установленный по должности служащего (в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482).

Кроме стимулирующих надбавок производятся дополнительные, в том числе компенсирующие, выплаты (доплаты за сложность выполняемой работы, за особые условия труда).

Из внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, может осуществляться дополнительное премирование работников⁵:

- за результаты работы (интенсивность и высокое качество выполняемых работ, выполнение особо срочных и важных поручений руководства);
- за результаты научно-исследовательской работы (издание научных и учебных работ, монографий, статей, подготовка кадров высшей квалификации, защита докторской или кандидатской диссертации);
- за выполнение административных обязанностей (выполнение работ в качестве заведующего кафедрой, декана, заместителя декана факультета, работы в приемной комиссии и др.).

¹ URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=w21934276>.

² Там же.

³ URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=P30700450>.

⁴ URL: <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-no-429-ot-21-noabra-2024-g>.

⁵ URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21300641>.

Как правило, при уходе педагогического работника в трудовой отпуск (до 56 календарных дней) производятся единовременные выплаты на оздоровление в размере одного оклада с учетом педагогической (учебной) нагрузки и иные доплаты за выполнение дополнительных трудовых обязанностей⁶.

Государственная политика в сфере высшего образования направлена на активизацию деятельности белорусских УВО по использованию академических знаний и коммерциализацию полученных результатов научно-исследовательских работ, создания новых наукоемких предприятий [3]. Для повышения оплаты труда педагогических работников, престижа педагогической профессии Министерством образования Республики Беларусь принимаются меры по поэтапному повышению заработной платы. Анализ номинальной начисленной средней заработной платы учителей показал, что в январе – августе 2024 данный показатель составил 2022,3 руб. (с учетом зарплаты учителей-руководителей учреждений). По сравнению с аналогичным периодом 2023 показатель вырос на 28,6%⁷. Распределение заработной платы учителей по областям и городу Минску показало, что её размер варьируется в диапазоне 1895,2–2125,5 руб. Лидирующие позиции продолжает занимать город Минск (рисунок 1).

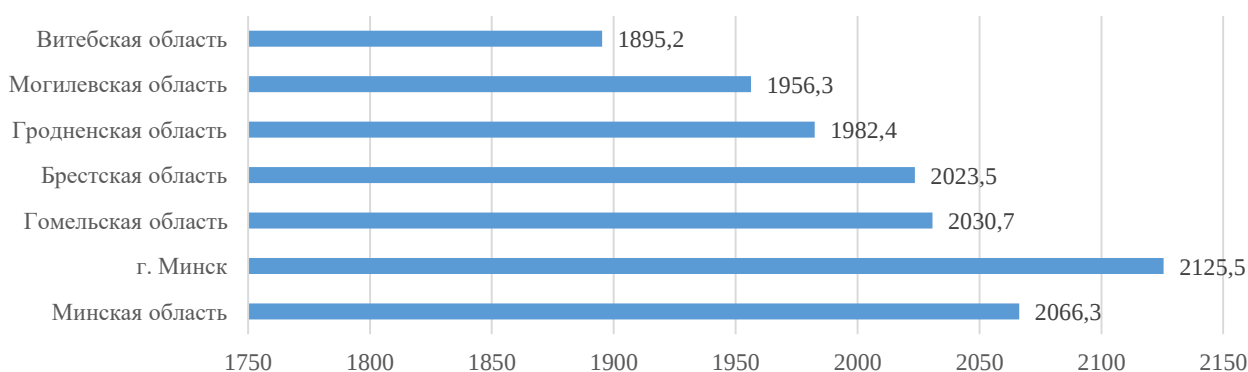


Рисунок 1. - Номинальная начисленная средняя заработная плата учителей в январе – августе 2024 года, рубль⁸

Сравнительный анализ номинальной начисленной среднемесячной заработной платы сферы образования с другими видами экономической деятельности представлен на рисунке 2.

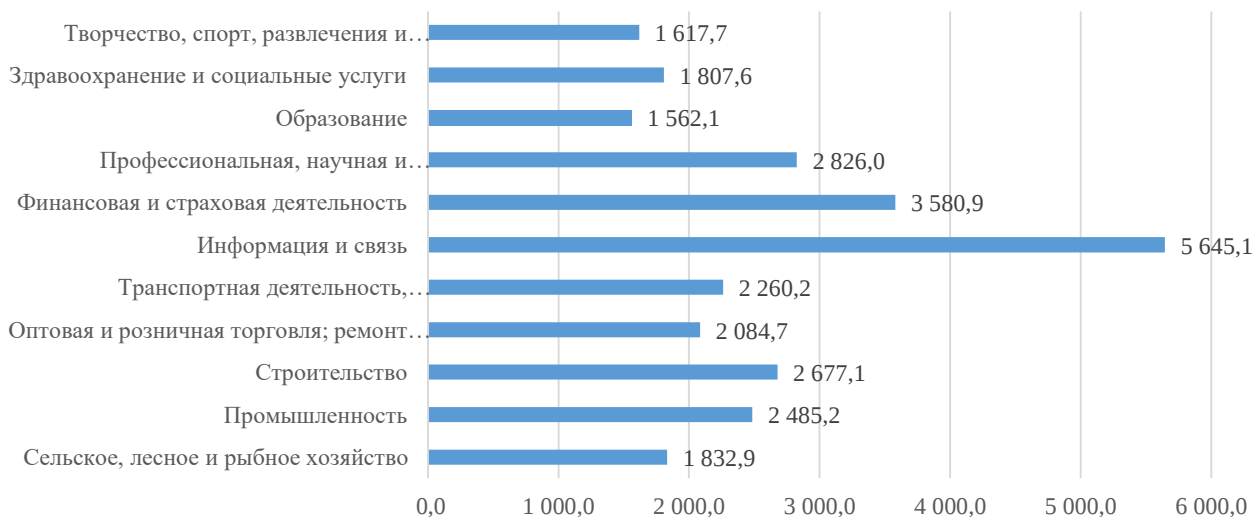


Рисунок 2. – Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по отдельным видам экономической деятельности Республики Беларусь за 2024 год, рубль⁹

⁶ URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=w22542772>.

⁷ URL: <https://telegraf.news/ehkonomika/belstat-nazval-srednjuju-zarplatu-belorusskih-uchitelej-na-skolko-vyshe-chem-u-drugih-rabotnikov-obrazovaniya/>.

⁸ URL: <https://myfin.by/article/money/kakie-zarplaty-polucut-ucitela-v-minske-i-regionakh-32816>.

⁹ URL: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sektor-ekonomiki/stoimost-rabochey-sily/operativnye-dannye/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov-respubliki-belarus-v-dekatre-2024-g>.

Анализ вакансий в сфере образования, представленных на сайтах поисков работы (<https://rabota.by/>, <https://praca.by/>, <https://belmeta.com/>, <https://gsz.gov.by/>), показал, что система оплаты труда педагогических работников из числа ППС бюджетной сферы варьируется в диапазоне 800 – 2000 руб. в среднем (до вычета налогов и взносов). Коммерческие организации предлагают должности педагогических работников с оплатой труда до 5000 руб. «на руки» (например, УП «Хеадвей»: преподаватель английского языка 800 – 1600 у.е.; ООО «Лукрум интернус»: педагог-хореограф / тренер до 2600 руб.; ООО «Школа вокала Фа Соль»: педагог по вокалу до 3000 руб.; ООО «Айтигенио»: преподаватель математики до 3000 руб.; за консультативные услуги (репетиторство), например, по математике, предлагают до 4000 руб.). Следовательно, вопрос по обеспечению конкурентоспособной заработной платы НПП на рынке труда по-прежнему остается открытым.

Эффективный академический контракт в рамках функционирования белорусских вузов возможен наряду с их стратегией. Однако система функционирования белорусских учреждений высшего образования слабо приближена к концепции эффективного академического контракта. Сохранившиеся в УВО академические свободы, связанные в большинстве своем с самостоятельным планированием рабочего времени, не способствуют активности научной деятельности молодых ученых, а также не стимулируют их к публикационной активности в высокорейтинговых международных изданиях [10; 13]. Для сохранения кадрового потенциала высокой квалификации, повышения привлекательности и престижности педагогических должностей рекомендуется руководствоваться принципам эффективного контракта:

- Обеспечение конкурентоспособной заработной платы, то есть не менее среднего уровня близких по квалификации работников по региону на рынке труда;
- Создание благоприятных условий для академического развития специалистов профессорско-преподавательского состава, направленных на стимулирование достижений собственных целей и целей УВО;
- Рост позиции вуза в мировых рейтингах университетов путем улучшения соответствующих индикаторов, в том числе за счет отбора наиболее конкурентоспособных работников и создания условий для их академического и карьерного роста.

Применение эффективного академического контракта в учреждениях высшего образования Беларуси позволит привлечь научно-педагогических работников высокой квалификации, удержать молодых специалистов, способных к творческому росту, путем обеспечения академических свобод, конкурентоспособной заработной платы, повысить позиции учреждения образования в мировых рейтингах университетов.

Заключение. Опыт внедрения проекта эффективного контракта в России показал, что в большей части цели проекта (рост академической оплаты труда работников бюджетной сферы (её базовой части) до конкурентоспособного уровня, разработка механизмов стимулирования качественного труда, социального пакета применением стимулирующих и компенсирующих надбавок) были достигнуты. Однако система эффективного контракта ещё не в полной мере разработана и требует дальнейшего развития.

Вместе с тем эффективный академический контракт в рамках функционирования белорусских университетов возможен. Но для этого сперва необходимо актуализировать нормативную правовую базу, а также внести изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах, штатное расписание, разработать критерии и показатели для назначения стимулирующих надбавок и компенсирующих выплат, и пр.

ЛИТЕРАТУРА

1. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад / отв. ред. Я.И. Кузьминов, С.А. Попова, Л.И. Якобсон; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – 141 с.
2. Курбатова М.В., Левин С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. – 2013. – Т. 5. – № 1. – С. 55–80.
3. Курбатова М.В., Донова И.В. Эффективный контракт в высшем образовании: замыслы и результаты // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32, № 4. – С. 23–41.
4. Кузьминов Я.И. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире / НИУ ВШЭ; науч. ред. М.М. Юдкевич. – М.: ИД ВШЭ, 2011. – С. 13–30.
5. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26 нояб. 2012 № 2190-р. [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/5579/> (дата обращения: 25.02.2025).
6. Курбатова М.В. Эффективный контракт в вузе: от теоретической концепции к реальному изменению положения преподавателя // Научные труды ДонНТУ. Серия: Экономическая. – 2013. – № 3. – С. 41–50.
7. Никулина И.Е. Эффективный контракт в вузе как драйвер повышения качества труда научно-педагогических работников // Высшее образование в России. – 2018. – Т. 27, № 5. – С. 9–19.
8. Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. Достижения новой институциональной экономической теории / пер. с англ., под ред. В.С. Каткало, Н.П. Дроздовой. – СПб.: Изд. дом С-ПбГУ, 2005. – 701 с.
9. Как платят профессорам: глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха и др.; пер. с англ. Е. Сивак под науч. ред. М. Юдкевич. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 439 с.
10. Маковская Н.В. Эффективная контрактация в академической среде Беларуси // Белорусский экономический журнал. – 2019. – № 2. – С. 138–151.

11. Крайнов Г.Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? // Высшее образование в России. – 2017. – № 5(212). – С. 52–58.
12. Ванкевич Е., Кастел-Бранко Э. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах: содержание и направления регулирования в Республике Беларусь // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 2. – С. 73–92.
13. Маковская Н.В. Принципы формирования кадровых академических стратегий в Беларуси // Экономика науки. – 2019. – Т. 5, № 4. – С. 271–276.

Поступила 12.03.2025

**EFFECTIVE ACADEMIC CONTRACT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS
OF THE REPUBLIC OF BELARUS: CONCEPT AND POSSIBILITIES OF APPLICATION**

I. FURSEVICH

*(Institute for advanced training and retraining of personnel
in new areas of development of engineering, technology and economics of BNTU, Minsk)*

The article examines the practice of applying an academic contract in the Russian higher education system. Based on the analysis of various approaches to the content of the essence of an academic contract, the concept of an "effective academic contract" is characterized and clarified. The main regulatory legal acts on the basis of which additional incentives are provided to managers and specialists from among scientific and pedagogical workers in higher education institutions of Belarus are examined. The article concludes that the use of an effective academic contract in higher education institutions in Belarus will have a positive impact on attracting highly qualified scientific and pedagogical workers, retaining young specialists capable of creative growth; it will improve the position of the educational institution in world university rankings.

Keywords: *effective academic contract, institutions of higher education of Belarus, incentive and compensatory payments, scientific and pedagogical workers.*