

Эффективный контракт для научных сотрудников РНЦХ

В качестве законодательного обоснования внедрения эффективного контракта служат ряд важных документов: Бюджетное послание Президента Российской Федерации от 29.06.2011 г. «О бюджетной политике в 2012–2014 годах»; Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Послание Президента Российской Федерации от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013–2015 годах»; Перечень поручений Президента Российской Федерации от 27.07.2012 г. по итогам совещания по реализации указов Президента в сфере социальной политики; Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»; Единые рекомендации от 25.12.2013 г. по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год; Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 № 2599-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения».

Во многом это связано с тем, что расходы Федерального бюджета на здравоохранение прогрессивно снижаются. Так, если в 2015 г. на эту статью из бюджета было выделено 531,4 млрд руб, то в 2016 г. – 473,7 млрд руб.

Кроме того, Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» утверждена Методика расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников.

Этому же следует и Регламент ФАНО России. Так, существует Приказ руководителя ФАНО М.М. Котюкова от 25 ноября 2014 г. № 38н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников

федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций России».

Таким образом, вопрос о том, переходить или не переходить на эффективный контракт, не должен обсуждаться. Если строго следовать содержанию вышеприведенных документов, то это надо было сделать уже давно. Понятно, что процесс перевода научных сотрудников РНЦХ на эффективный контракт должен пройти через несколько последовательных этапов. Так, например, этапы программы совершенствования оплаты труда, разработанные Академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, включают:

- I этап (2012–2013 годы): уточнение критериев, новые подходы к формированию стимулирующих выплат;
- II этап (2014–2015 годы): актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников в государственных (муниципальных) учреждениях для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг; заключение трудовых договоров с работниками, основанных на принципах «эффективного контракта». Профессиональные и квалификационные требования, установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.
- III этап (2016–2018 годы):
завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками, основанных на принципах «эффективного контракта»; обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношений заработной платы работников со средней заработной платой в субъектах Российской Федерации, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента РФ.

Важно, что в течение всех указанных этапов планируется проводить мониторинг и статистическое наблюдение за данным процессом.

Очевидно, что для внедрения этого проекта, с одной стороны, необходима оптимизация функциональной структуры РНЦХ, а с другой – должны использоваться коллективные формы определения эффективности работы каждого научного сотрудника РНЦХ.

Оптимизация функциональной структуры РНЦХ должна заключаться прежде всего в отделении науки от клиники, что даст возможность справедливо и прозрачно распределять бюджетные и внебюджетные средства на заработную плату и все насущные потребности.

Процедура определения эффективности деятельности научных сотрудников будет происходить на основании подсчета баллов, накопленных каждым научным сотрудником в соответствии с разработанными стратифицированными показателями, такими, как непосредственное участие в выполнении государственного задания, публикационная активность, наличие объектов интеллектуальной собственности и патентов на них, прирост индекса цитируемости, участие в конкурсах, грантах и экспериментальных группах, подготовка научных публикаций, монографий и учебников для медицинских ВУЗов, руководство диссертациями, наличие ученой степени, участие в конференциях и съездах, исполнительность и дисциплинированность, умение работать в коллективе, участие в оказании платных медицинских услуг. От этого будет зависеть размер дополнительного ежемесячного вознаграждения.

Изучение подходов к переводу научных сотрудников РНЦХ на эффективный контракт, правовых основ и идеологической конструкции происходило в 2016 г. с помощью консультантов из Академии народного хозяйства и государственной службы. Отличие РНЦХ от других НИИ, подчиняющихся ФАНО, в том, что здесь есть и наука, и практика.

В предыдущие годы администрация РНЦХ пыталась выйти из трудного положения, предоставляя научным сотрудникам ставки хирургов и наоборот, врачам – ставки научных сотрудников, чтобы более или менее справедливо распределить многокомпонентный бюджет. Но прежние решения сегодня следует рассматривать как промежуточные, теперь наука должна быть в бухгалтерско-экономическом отношении полностью отделена от клиники. Перевод научных сотрудников РНЦХ на эффективный контракт должен начаться с апреля 2017 года, а с сентября 2017 года – то же самое предстоит клиническим сотрудникам.

Что касается функций двух новых научных отделов, то они должны искать и привлекать новые технологии и ресурсы, заниматься клиническими исследованиями, проводить актуарный поиск, мониторинг баз фондов и грантов. В то же время сюда будет загружена вся наука, в функции новых отделов будет входить слежение за исполнением научных планов, преаналитика, статистика, аналитика, предоставление квинтэссенции проведенной работы руководителям отделений РНЦХ.

Руководители отделений определяют развитие направлений, кадровый ресурс, научный потенциал, являются директорами научных программ, ответственными за их исполнение.

Группа последипломной подготовки и аттестации научных и врачебных кадров будет функционировать по-прежнему, она необходима для обеспечения дальнейшего развития Центра.

Один из наиболее острых вопросов – коллективная форма определения эффективности деятельности научных сотрудников. Этим должна заниматься специальная комиссия РНЦХ, в которую войдут представитель профкома, начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела и заведующие научно-методическим и научно-производственным отделами, другие сотрудники. Эта комиссия должна рассматривать и определять размер

стимулирующих выплат научным сотрудникам, формировать соответствующий документ и направлять его на утверждение директору РНЦХ. Для этого необходимо использовать критерии эффективности деятельности научных сотрудников, в качестве которых взяты 13 (из 16) критериев, обозначенных в Указе Президента РФ. Все эти критерии сведены в таблицу, которая разослана руководителям подразделений РНЦХ. Экспертная комиссия по вопросу определения размера дополнительных к заработной плате стимулирующих выплат будет заседать 1 раз в 3 месяца.

Необходимо напомнить, что в 2018 году все бюджетные учреждения Российской Федерации должны будут перейти на эффективный контракт, а РНЦХ уже в конце 2017 года должен будет отчитаться по этому вопросу. Всем сотрудникам РНЦХ предлагается подумать, как лучше осуществить этот проект, любые предложения приветствуются. В качестве «матрицы» следует использовать Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и приказ № 38н руководителя ФАНО России М.М. Костюкова.