

РАЗЪЯСНЕНИЯ

Эффективный контракт работника бюджетного учреждения

Статья написана и размещена 23 июня 2017 года.

1. Что такое эффективный контракт
2. Содержание эффективного контракта
3. Как заключить эффективный контракт
4. Полезные ссылки по теме

Что такое эффективный контракт

В 2012 году Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее - Программа). Данная Программа предусматривает введение эффективного контракта, призванного усовершенствовать систему оплаты труда в государственных муниципальных учреждениях.

Согласно разделу IV Программы **эффективный контракт** - это трудовой договор с работниками, 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.

Примечание: Эффективный контракт не что иное, как обычный трудовой договор, и добавление к нему прилагательного «эффективный» не меняет сути трудового правоотношения, сложившегося между сторонами трудового договора. Программа предлагает лишь собрать в тексте трудового договора все, что изложено в ряде законов, Общероссийском классификаторе, профстандартах, локальных нормативных актов. Однако, анализ содержания примерной Формы трудового договора, установленной приложением № 3 распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, свидетельствует о том, что содержание трудового договора, который должен быть "эффективным", не решает поставленную задачу, да и не может ее решить. В частности, права и обязанности сторон трудового договора согласно примерной форме носят формальный и отсылочный характер, представляя собой сокращенный вариант статей 21. и 22 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). А положения пункта 1 примерной формы не вносят ничего нового в существующий порядок включения условий в содержание трудового договора согласно статье 57 ТК РФ. А сам эффект от результата труда зависит не от содержания "эффективного контракта", а от отношения работника к своему труду.

Приказом от 26.04.2013 № 167н Минтруд России утвердил Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Методические рекомендации по разработке органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (утв. Приказом Минздрава России от 28.06.2013 № 421) содержат подробные показатели эффективности

В отличие от них Методические рекомендации Минобрнауки России 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 (приложение к Письму Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02) не содержит каких-либо рекомендуемых примерных показателей. В них описаны лишь примерные направления

для разработки показателей эффективности деятельности руководителей и педагогически работников организаций, осуществляющих реализацию программ дошкольного, общего, начального профессионального и среднего профессионального образования.

Федеральные рекомендации не содержат никаких советов по разработке показателей эффективности деятельности административно-вспомогательного персонала (бухгалтеры, уборщицы, рабочие, водители и т.д.), хотя Программа совершенствования системы оплаты труда предусматривает заключение трудовых договоров по принципу эффективного контракта со всеми работниками учреждений.

Содержание эффективного контракта

Трудовой договор, заключенный по принципу эффективного контракта, призван частично или полностью заменить собой несколько локальных нормативных актов:

- должностная инструкция;
- положение об оплате труда;
- положение о премировании;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- коллективный договор (при наличии).

С одной стороны это позволяет дисциплинировать каждого работника, с другой - значительно увеличивает объем самого трудового договора с работником, с третьей - конкретизация условий оплаты труда в трудовом договоре является обязательным условием любого трудового договора на основании ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Примечание: согласно ч. 3 ст. 135 ТК РФ Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в государственную думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы. Поэтому необходимость включения в содержание трудового договора положений коллективного договора или локального нормативного акта в качестве показателя эффективности заключенного трудового договора представляется сомнительной.

Если трудовой договор с работником заключен ранее реализации принципа эффективного контракта, этот принцип реализуется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в который включаются следующие положения:

- должностные обязанности работника;
- условия оплаты труда:
 - размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения;
 - надбавки и дополнительные выплаты:
 - * выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - * выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания; * выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
 - надбавка за выслугу лет;
 - надбавка за стаж непрерывной работы;
 - * премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год,
- * выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- * выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент,
 - коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
 - коэффициент за работу в высокогорных районах;
 - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- * выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за работу в ночное время;
- * надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием; а также за работу с шифрами.
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также условия и виды дополнительного страхования работника;
- продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска составляет, продолжительность дополнительных отпусков (с указанием оснований для их предоставления);
- размер доплаты за совмещение профессии (должностей) (если Работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности));
- условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения (если есть такая необходимость);
- обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее _____ (если обучение проводилось за счет средств работодателя).

Как заключить эффективный контракт

Оформление, трудовых отношении путем заключения трудового договора призвано стабилизировать их посредством установления четких правовых связей между его сторонами, поэтому его содержанием являются определенные условия, которые подразделяются на:

- информационные (наименование сторон (работника и работодателя); сведения о документах, удостоверяющих личность сторон; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор; место и дата заключения трудового договора и др);
- обязательные;
- дополнительные.

После того как все условия включены в трудовой договор и он подписан сторонами, они становятся обязательными для обеих сторон и могут быть изменены только по взаимному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных статьей 72 ТК РФ.

Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г № 167н утверждены Рекомендации по оформлению трудовых отношении с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее Рекомендации).

Пунктом 2 Рекомендаций предусмотрено, что изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

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.

Согласно п. 5 Рекомендаций с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора. О предстоящих изменениях определенных сторонами условия трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

На основании статьи 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Согласно статье 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменениями в технике и технологии производства, структурной реорганизацией производства, другими причинами), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить, ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором; соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В связи с тем что введение системы эффективного контракта в бюджетном учреждении является необходимым для реализации п. 17 Приложения № 2 к Программе, подобное дополнительное соглашение признается изменением организационных условий труда, определенных сторонами трудового договора, которые не могут быть сохранены. Следовательно, в случае отказа работника от заключения эффективного контракта ему должна быть предложена другая имеющаяся в учреждении работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним подлежит прекращению в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.