"Руководитель бюджетной организации", 2015, N 4

ПЕРЕХОДИМ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ПО ПРАВИЛАМ

Переход на эффективный контракт вызвал много вопросов у руководителей бюджетных учреждений [<1>](#P7). Рассмотрим наиболее актуальные.

--------------------------------

<1> О вопросах перехода на эффективный контракт читайте в статье С.П. Фролова "Переходим на эффективный контракт", N 3, 2014.

Предпосылки перехода на эффективный контракт содержатся в Указе Президента РФ N 597 [<2>](#P11), предусматривающем поэтапное совершенствование системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики. Указано, что повышение оплаты должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

--------------------------------

<2> Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

**Обязательность перехода** на эффективный контракт заложена в Программе совершенствования оплаты труда [<3>](#P15), разработанной в соответствии с Указом Президента РФ N 597.

--------------------------------

<3> Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р.

Для каждой социальной сферы деятельности существуют **свои базовые документы**, разработанные в целях повышения эффективности и качества оказания услуг при переходе на систему эффективного контракта. Например, **для сферы образования** это План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" [<4>](#P19), Госпрограмма России "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы [<5>](#P20).

--------------------------------

<4> Утвержден Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 N 722-р.

<5> Утверждена Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 N 295.

Что такое эффективный контракт?

В Программе совершенствования оплаты труда дано определение эффективному контракту. 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.

Итак, под эффективным контрактом понимаются **трудовые отношения между работодателем и работниками, основанные на**:

- наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;

- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

Методологическая основа разработки эффективного контракта

При разработке положений эффективного контракта руководителю государственного (муниципального) учреждения в первую очередь следует ориентироваться на Приказ Минтруда России N 167н [<6>](#P40), утвердивший соответствующие Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником. Для некоторых сфер деятельности существует еще **своя методологическая основа** введения эффективного контракта. На федеральном уровне утверждены Рекомендации по разработке показателей эффективности для:

- медицинских организаций (Приказ Минздрава России N 421 [<7>](#P41));

- образовательных организаций (Письмо Минобрнауки России N АП-1073/02 [<8>](#P42));

- учреждений культуры (Приказ Минкультуры России N 920 [<9>](#P43));

- организаций социального обслуживания (Приказ Минтруда России N 287 [<10>](#P44)).

--------------------------------

<6> Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта".

<7> Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников".

<8> Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утв. Минобрнауки России 18.06.2013).

<9> Приказ Минкультуры России от 28.06.2013 N 920 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников".

<10> Приказ Минтруда России от 01.07.2013 N 287 "О Методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников".

Для других сфер деятельности, например для физкультурно-спортивных организаций, аналогичных рекомендаций пока нет. Впрочем, деятельность физкультурно-спортивных организаций можно рассматривать как оказание социальных услуг согласно п. 1 Приказа Минспорта России N 121 [<11>](#P48) и при разработке показателей эффективности руководствоваться Приказом Минтруда России N 287. При переходе на систему эффективного контракта этот документ могут использовать и другие учреждения, оказывающие социальные услуги в своей области.

--------------------------------

<11> Приказ Минспорта России от 19.03.2013 N 121 "О Методических рекомендациях по организации независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в сфере физической культуры и спорта".

В перспективе все министерства и ведомства в целях реализации в подведомственных бюджетных учреждениях новой кадровой политики, основывающейся на эффективном контракте с работниками, должны:

- разработать и внедрить примерные формы трудовых договоров с работником;

- уточнить и установить отраслевые нормы труда на основе существующих профстандартов;

- подготовить, апробировать и внедрить примерные программы дополнительного профобразования (курсовой подготовки) для руководителей бюджетных учреждений по вопросам разработки и реализации эффективной кадровой политики на основе эффективного контракта.

Нормативные правовые акты и методологическая основа

перехода на систему эффективного контракта

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Положения документа |
| Указ Президента РФ N 597 | Повышение средней заработной платы бюджетникам связано с эффективностью и качеством услуг |
| Программа совершенствования оплаты труда | Утверждена Примерная форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного учреждения (Приложение 3) |
| План мероприятий ("дорожная карта") по изменениям в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности соответствующей социальной сферы деятельности (образования, науки, культуры, здравоохранения и т.д.), утвержденный соответствующим распоряжением Правительства РФ (например, Распоряжением Правительства РФ N 722-р) | Отражены мероприятия, показатели и результаты по повышению эффективности и качества услуг в соответствующей сфере, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту |
| План мероприятий ("дорожная карта") по изменениям в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности соответствующей социальной сферы деятельности, разработанный на региональном или муниципальном уровне (например, Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 N 32-рп) | Отражены мероприятия, показатели и результаты по повышению эффективности и качества услуг в соответствующей сфере, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту в конкретном регионе или муниципалитете |
| Рекомендации **по оформлению трудовых отношений** с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. Приказом Минтруда России N 167н) | Даны рекомендации по системе оплаты труда и оформлению трудовых отношений с работниками, в том числе по видам выплат стимулирующего и компенсационного характера |
| Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления **показателей эффективности деятельности** подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом соответствующего министерства (например, Приказом Минздрава России N 421) | Методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности основных категорий работников данной социальной сферы для субъектов РФ и муниципалитетов |
| **Критерии оценки эффективности деятельности работников** определенной социальной сферы, разработанные на региональном уровне [<\*>](#P78) | Пособие по разработке критериев для учреждений субъектов РФ и муниципалитетов |
| Методические **рекомендации по применению показателей эффективности деятельности руководителей** подведомственных бюджетных организаций, разработанные на **региональном уровне** [<\*\*>](#P79) | Пособие по разработке критериев для оценки эффективности деятельности руководителей бюджетных организаций субъектов РФ и муниципалитетов |

--------------------------------

<\*> Например: критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры, утвержденные администрацией сельского поселения Анновского сельсовета Белебеевского района Республики Башкортостан Постановлением от 23.12.2013 N 69.

<\*\*> Например: Распоряжение комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013 N 1862-р.

Как заключить эффективный контракт?

Если работник уже **состоит в трудовых отношениях** с работодателем, то с ним следует заключить **дополнительное соглашение** об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

С лицами, **принимаемыми на работу**, подписывается трудовой договор в формате **эффективного контракта**.

Виды эффективных контрактов

┌─────────────────────────┐ ┌───────────────────────────────────────────┐

│Заключается с работниками├──>│В форме допсоглашения к трудовому договору│

│учреждения │ └───────────────────────────────────────────┘

│ │ /│\

│ │ ┌─────────────────────┴─────────────────────┐

│ │ │В порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ │

└─────────────────────────┘ └───────────────────────────────────────────┘

┌─────────────────────────┐ ┌───────────────────────────────────────────┐

│Заключается с лицами, ├──>│В форме трудового договора (эффективного│

│принимаемыми на работу │ │контракта) │

│ │ └───────────────────────────────────────────┘

│ │ /│\

│ │ ┌─────────────────────┴─────────────────────┐

│ │ │По результатам конкурсного отбора и (или) в│

│ │ │порядке, предусмотренном гл. 11 ТК РФ │

└─────────────────────────┘ └───────────────────────────────────────────┘

Как разработать трудовой договор - эффективный контракт?

При составлении обычного трудового договора должностные обязанности работника могут быть указаны в нем, а могут устанавливаться другим документом (должностной инструкцией). В эффективном контракте должностные обязанности желательно отразить непосредственно в тексте документа.

**Примерная** **форма** **трудового договора** - эффективного контракта с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в Приложении 3 к Программе совершенствования оплаты труда. Это шаблон, который следует "настроить" для каждого конкретного учреждения.

Как существующий трудовой договор

сделать эффективным контрактом?

Порядок изменения трудовых договоров установлен ст. 74 ТК РФ: если при изменении организационных или технологических условий труда условия трудового договора не могут быть сохранены, то допускается **изменение условий договора по инициативе работодателя**, то есть в одностороннем порядке (за исключением изменения трудовой функции работника). В Приказе Минтруда России N 167н рекомендовано руководствоваться этой статьей при введении эффективного контракта.

При введении эффективного контракта ключевым изменением в условиях трудового договора будет **корректировка условий оплаты труда**. Статья 74 ТК РФ не регламентирует данное изменение, однако она **не устанавливает исчерпывающий перечень** того, что подпадает под понятие "изменение условий труда". А это значит, что при изменении условий оплаты труда **можно руководствоваться** ее положениями.

Еще одно изменение касается уточнения обязанностей работника (например, достижения показателей эффективности его деятельности).

При изменении договора в одностороннем порядке работодатель **обязан указать причины** и обосновать их как неотвратимые. В данном случае работодателю можно сослаться на Программу совершенствования оплаты труда и другие нормативно-правовые акты, связанные с введением системы эффективного контракта. Программа совершенствования оплаты труда устанавливает показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений - это и есть **причины** изменения трудового договора. Введение показателей и критериев обусловливает необходимость изменения условий оплаты труда и уточнение должностных обязанностей в трудовых договорах.

Какие условия трудового договора подлежат изменению

При разработке положений эффективного контракта следует конкретизировать должностные обязанности и условия труда, прописать меры соцподдержки.

┌──────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ Эффективный контракт │

└──────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────────┘

 /│\ /│\ /│\

┌─────────────────────┴────────────────────┐┌─────────────────────┴──────────────────────┐┌──────────────────────────┴─────────────────────┐

│ Конкретизация должностных обязанностей ││ Конкретизация условий оплаты труда ││ Меры соцподдержки │

└──────────────────────────────────────────┘└────────────────────────────────────────────┘└────────────────────────────────────────────────┘

 /│\ /│\ /│\ /│\ /│\ /│\ /│\ /│\ /│\

┌──────┴──────┐┌──────┴──────┐┌──────┴──────┐┌─────┴─────┐┌───────┴───────┐┌──────┴──────┐┌────────┴────────┐┌───────┴─────┐┌───────┴──────┐

│Добросовестно││Добросовестно││Добросовестно││Должностной││Компенсационные││Стимулирующие││Предусмотрены ││Предусмотрены││Дополнительные│

│исполнять ││выполнять ││исполнять ││оклад [<4>](#P143) ││выплаты [<5>](#P144) ││выплаты [<6>](#P145) ││действующим ││коллективным ││к имеющимся │

│основные ││обязанности ││основные ││ ││ ││ ││законодательством││договором ││ │

│обязанности ││по ││обязанности ││ ││ ││ ││ ││ ││ │

│[<1>](#P140) ││трудовому ││[<3>](#P142) ││ ││ ││ ││ ││ ││ │

│ ││договору [<2>](#P141) ││ ││ ││ ││ ││ ││ ││ │

└─────────────┘└─────────────┘└─────────────┘└───────────┘└───────────────┘└─────────────┘└─────────────────┘└─────────────┘└──────────────┘

--------------------------------

<1> Статья 21 ТК РФ.

<2> Соответствующий пункт трудового договора.

<3> Соответствующий пункт эффективного контракта.

<4> Устанавливается штатным расписанием и отражается в трудовом договоре (эффективном контракте), выплачивается за выполнение основных должностных обязанностей и остается неизменным.

<5> Устанавливаются положением об оплате труда и отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте), выплачиваются за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и иных случаях.

<6> Устанавливаются положением об оплате труда, приложением к эффективному контракту, выплачиваются за выполнение показателей эффективности.

Что включать в эффективный контракт?

При разработке трудового договора и допсоглашения следует руководствоваться ст. 57 ТК РФ, регулирующей содержание трудового договора. Если условий, указанных в данной статье, нет в ранее заключенном трудовом договоре, то их рекомендуется включать в допсоглашение.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлены размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

При оформлении трудовых отношений с работником учреждения учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

В частности, в документах (допсоглашении или трудовом договоре) обязательно должны быть указаны:

- **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы). Если согласно ТК РФ, иным федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или положениям профстандартов;

- в случае когда был заключен **срочный трудовой договор**, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать: компенсационного характера (наименование выплаты, размер, факторы, обусловливающие ее получение); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер);

- **режим рабочего времени** и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от режима рабочего времени и времени отдыха по общим правилам, действующим в учреждении);

- **компенсации** за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях **характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- **условия труда** на рабочем месте;

- условие об обязательном **социальном страховании** работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор или допсоглашение могут содержать дополнительные условия [<12>](#P163), конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора. Однако эти условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения), об испытании.

--------------------------------

<12> Например, при заключении трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства (ст. 327.2 ТК РФ), со спортсменами, с тренерами (ст. 348.2 ТК РФ), гражданским служащим (п. 3 ст. 24 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

Последовательность действий

при введении эффективного контракта

Определенная последовательность действий при переходе на систему эффективного контракта позволит работодателю снизить затраты сил и времени, а также соблюсти нормы трудового законодательства. Действия должны быть следующими:

1) создать в учреждении **комиссию** по организации работы, связанной с введением эффективного контракта;

2) изучить базовые и дополнительные **показатели эффективности** деятельности, разработанные и утвержденные учредителем, показатели качества и эффективности деятельности, внесенные учредителем в муниципальное задание по оказанию организацией услуг определенного типа;

3) ознакомиться с **механизмом оценивания**, системой мониторинга достижений базовых и дополнительных показателей для каждой организации, утвержденными учредителем;

4) провести **разъяснительную работу** в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта;

5) создать на официальном **сайте** раздел "Оценка эффективности деятельности учреждения" для представления нормативных и распорядительных документов по вопросам перехода на систему эффективных контрактов;

6) проанализировать действующие **трудовые договоры** работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ и Приказу Минтруда России N 167н;

7) разработать **показатели** эффективности труда сотрудников;

8) с учетом разработанных показателей **внести изменения** в положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера;

9) **принять локальные нормативные акты**, связанные с оплатой труда работника, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профорганизации;

10) **конкретизировать** трудовую функцию и условия оплаты труда работника;

11) разработать **индивидуальные трудовые договоры** (дополнительные соглашения) с работниками с учетом утвержденной формы примерного трудового договора, с использованием показателей и утвержденных критериев эффективности деятельности работников учреждения;

12) утвердить измененные **должностные инструкции**;

13) **уведомить** работников об изменении определенных условий трудового договора;

14) **заключить** с работниками допсоглашения.

С.П.Фролов

Эксперт журнала

"Руководитель бюджетной организации"

Подписано в печать

30.03.2015