**Что такое эффективный контракт**

До 2018 года работодатели бюджетной сферы экономики должны заключить с работниками эффективный контракт. Это новая система оплаты труда, привязанная к результатам работы бюджетной организации. Основная сложность связана с разработкой измеримых показателей результатов труда. Со стороны руководителей бюджетных организаций, подведомственных ФАНО, поступают обращения с просьбой предоставить рекомендации по заключению «эффективного контракта». В рабочую группу по выработке рекомендаций включены представители профсоюза.

Член Президиума ЦС Профсоюза Николай Демченко провел анализ «Эффективного контракта» на основе законодательства и на примере контракта, уже введенного в образовательных учреждениях.

**ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ**

Термин эффективный контракт введен в оборот в 2012 году в связи с принятием Программы совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях («Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной [распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420303383)). Применять эффективные контракты обязаны работодатели бюджетного сектора экономики. До 2018 года они должны заключить эффективные контракты со всеми сотрудниками ([раздел VI Программы](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420303383&anchor=ZA00MDQ2NQ)).

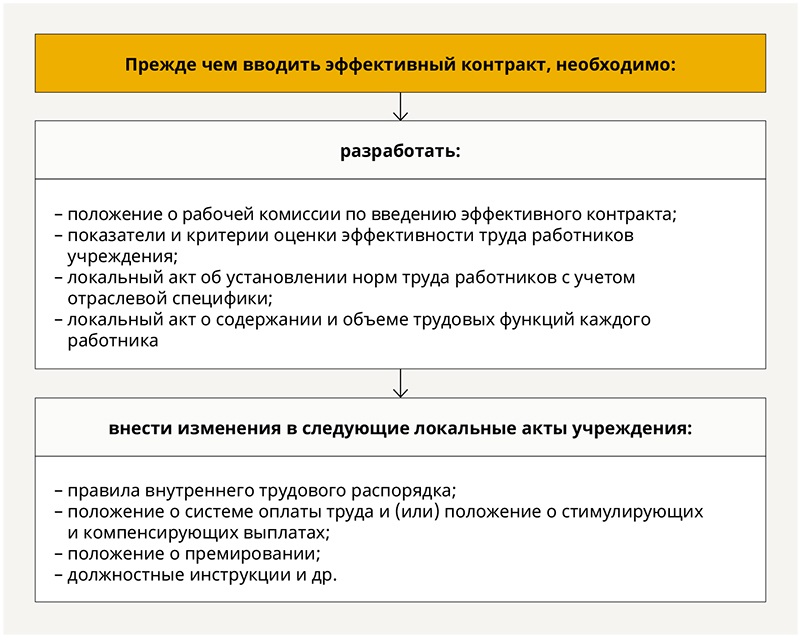
**Суть эффективного контракта**

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником государственного или муниципального учреждения, в котором наиболее полно сформулированы ([раздел IV Программы](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420303383&anchor=ZAP29L63KE)): должностные обязанности работника; условия оплаты труда. В том числе показатели и критерии оценки эффективности работы сотрудника для назначения ему стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных или муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

Эффективный контракт в полной мере соответствует [статье 57](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZA00ML22OF) Трудового кодекса является формой трудового договора с расширением некоторых обязательных условий ([ст. 16 ТК РФ](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZA00MCG2NM)).

Суть эффективного контракта заключается в формировании новой системы оплаты труда, привязанной к результатам работы бюджетной организации ([подп. «е» п. 1 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902345103&anchor=XA00LVA2M9)).

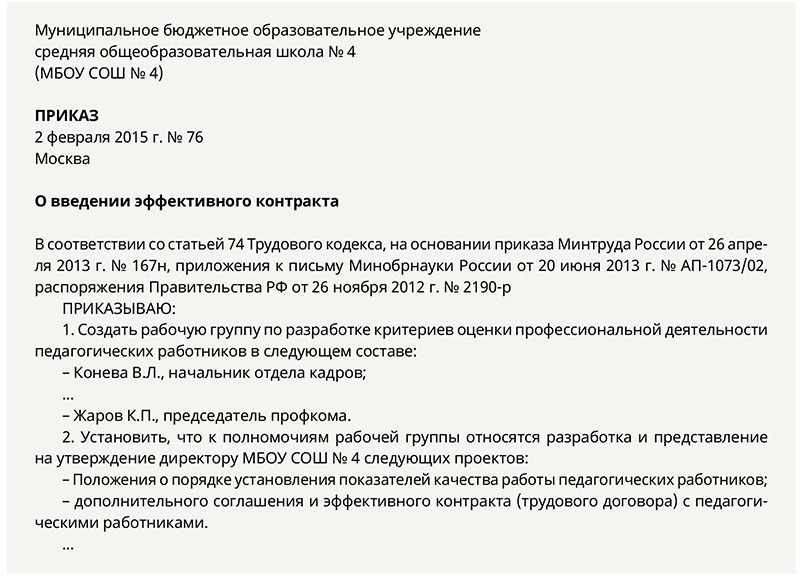
**ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**



**ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

* Основная проблема при введении эффективного контракта связана с разработкой измеримых показателей результатов работы. Эти показатели должны быть тщательно продуманы и апробированы. Необходимо выстроить единую систему требований к персоналу, вытекающую из требований к деятельности самого учреждения, предусмотренных в государственном и муниципальном задании и иных подобных документах.
* Многие бюджетные учреждения сохраняют ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях. Например, за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда без указания конкретных измеримых параметров.

**ПОРЯДОК ПЕРЕХОДА К ЭФФЕКТИВНОМУ КОНТРАКТУ**



**Уточняем трудовую функцию работника**

Минтруд России рекомендует конкретизировать должностные обязанности работников непосредственно в тексте эффективного контракта ([п. 9](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499019337&anchor=XA00M3G2M3) Рекомендаций, утвержденных [приказом Минтруда России № 167н](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499019337)). При этом использовать трудовые обязанности и наименования должностей, установленные соответствующими профессиональными стандартами, а если они еще не разработаны, то квалификационными справочниками ([п. 10](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499019337&anchor=XA00M5Q2MD) Рекомендаций, утвержденных [приказом Минтруда России № 167н](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499019337)).

**Оформление эффективного контракта**

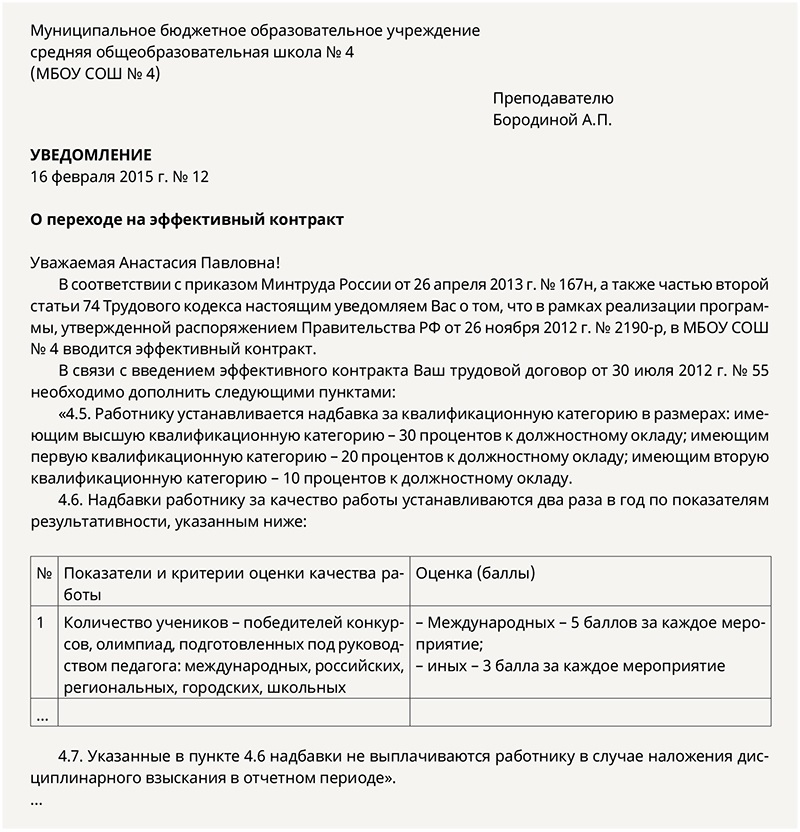
* Переход на эффективный контракт заключается в проведении мероприятий, связанных с изменением условий трудового договора, поскольку пункт об оплате труда является его неотъемлемой частью ([абз. 5 ч. второй ст. 57 ТК РФ](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZAP2MGO3KV)). Причем изменение условий труда работодатель вводит фактически в одностороннем порядке – по своей инициативе, поэтому необходимо строго руководствоваться Трудовым кодексом (ст. [57](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZA00ML22OF), [72](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZAP25OO3GP), [74](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZAP1UAI3BQ), [100](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZAP224Q3D5) ТК РФ).

**Порядок изменения трудового договора**

* Изменить определенные сторонами условия трудового договора можно двумя способами (ст. [72](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZAP25OO3GP), [74](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZAP1UAI3BQ) ТК РФ, [п. 5](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499019337&anchor=XA00M262MM) Рекомендаций, утвержденных [приказом Минтруда России № 167н](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499019337)):

1. направить работнику письменное уведомление не позднее чем за два месяца (образец ниже). При согласии – заключить с ним соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору в установленном порядке;
2. заключить в письменной форме дополнительное соглашение к трудовому договору при переходе на эффективный контракт при обоюдном согласии сторон на внесение изменений. При этом никакие сроки соблюдать не нужно

**УВЕДОМЛЕНИЕ**



**Заключение**

Если бюджетник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу, в том числе нижеоплачиваемую, которую сотрудник может занять ([ч. третья ст. 74 ТК РФ](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=ZAP28G43KU)). В ситуации, когда бюджетное учреждение полностью переходит на новую систему оплаты труда, будет затруднительно подобрать сотруднику вакансию, не предусматривающую работу в условиях эффективного контракта. В этом случае трудовой договор прекращают ([п. 7 ч. первой ст. 77 ТК РФ](http://e.kdelo.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420253790&anchor=XA00ME82NU)).