



**Жанна СЛОБОДЯНЮК,**  
помощник судьи Красносельского районного суда города Санкт-Петербурга

## Переводим сотрудников на эффективный контракт

### В статье читайте:

- ✓ В чем отличие трудового договора от эффективного контракта
- ✓ Можно ли заключать эффективный контракт, если отсутствует профессиональный стандарт
- ✓ Нужно ли расторгать действующие трудовые договоры и заключать эффективный контракт

### Уведомление о переходе на эффективный контракт, приказ о переходе на 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<sup>1</sup>. Применять эффективные контракты обязаны работодатели бюджетного сектора экономики. До 2018 года они должны заключить эффективные контракты со всеми сотрудниками (раздел VI Программы).

Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса и не является новой правовой формой трудового договора. Что же собой представляет эффективный контракт?

### Суть эффективного контракта

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником государственного или муниципального учреждения, в котором наиболее полно сформулированы (раздел IV Программы): должностные обязанности работника; условия оплаты труда. В том числе показатели и критерии оценки эффективности работы сотрудника для назначения ему стимулирующих

1 Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа).

выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных или муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

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). Этот механизм должен стимулировать сотрудников к повышению качества оказания госуслуг. Поскольку трудовые отношения возникают в первую очередь на основании заключаемого трудового договора, то с юридической точки зрения эффективный контракт – это тот же трудовой договор, но с расширением некоторых обязательных условий (ст. 16 ТК РФ).

## Разрабатываем новую систему оплаты труда

Переход на эффективный контракт связан с принятием работодателем локального нормативного акта<sup>2</sup> (схема на стр. 54). Он должен устанавливать (п. 3, 11 и 13 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 167н): систему нормирования труда в учреждении с учетом отраслевой специфики; новую систему оплаты труда, определяющую конкретные размеры и условия стимулирующих и компенсационных выплат работникам. Размеры выплат могут выражаться в рублях, в процентном отношении к размеру должностного оклада, в баллах и др.

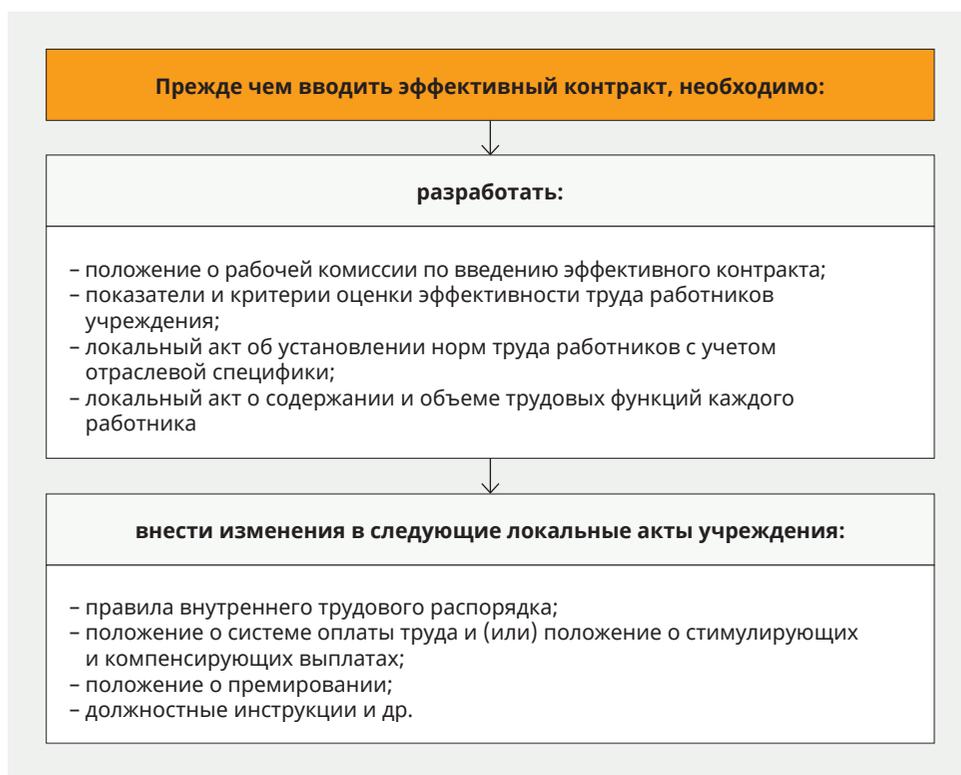
📄 **Важная статья на сайте: «Сотрудник продолжил работу в изменившихся условиях без документального оформления. Изменение условий труда суд признал законным»** [эл.Кдело.рф/332709](http://эл.Кдело.рф/332709)

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.

Если учреждение будет применять непродуманные показатели для поощрения сотрудников, эффективный контракт просто увеличит объем текста в трудовом договоре, без каких-либо положительных результатов. Чтобы ►

2 Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н (далее – Рекомендации, утвержденные приказом Минтруда России № 167н).



минимизировать риски при разработке критериев оценки профессиональной деятельности, рекомендуем создать рабочую группу с участием профсоюзной организации учреждения, издав приказ (образец на стр. 56).

### Уточняем трудовую функцию работника

Минтруд России рекомендует конкретизировать должностные обязанности работников непосредственно в тексте эффективного контракта (п. 9 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 167н). При этом использовать трудовые обязанности и наименования должностей, установленные соответствующими профессиональными стандартами, а если они еще не разработаны, то квалификационными справочниками (п. 10 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 167н).

### Оформляем эффективный контракт

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). Причем изменение условий труда работодатель вводит фактически в одностороннем порядке – по своей инициативе, поэтому необходимо строго руководствоваться Трудовым кодексом (ст. 57, 72, 74, 100 ТК РФ).

Изменить определенные сторонами условия трудового договора можно двумя способами (ст. 72, 74 ТК РФ, п. 5 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 167н):

– направить работнику письменное уведомление не позднее чем за два месяца (образец на стр. 57). При согласии – заключить с ним соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору в установленном порядке;

– 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.

❗ Нельзя расторгнуть трудовой договор и заключить эффективный контракт. Чтобы его внедрить, уточните и конкретизируйте соответствующие условия в допсоглашениях к трудовым договорам сотрудников, которые уже состоят в штате (п. 5 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 167н).

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). 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). ▶

### Совет эксперта



**Владимир СТАРОВОЙТОВ**, юрист юридической фирмы «ЮСТ» (Москва)

#### **Укажите в трудовом договоре периодичность и условия начисления стимулирующих выплат**

Иначе придется выплачивать их ежемесячно независимо от результатов деятельности. Условия начисления стимулирующих и компенсационных выплат должны быть понятны работнику и работодателю и не допускать неоднозначных толкований (п. 13 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 167н). При детализации показателей оценки профессиональной деятельности сотрудников руководствуйтесь принципом разумности. В трудовой договор включайте те компенсационные и стимулирующие выплаты, которые будут регулярными и стабильными. Например, выплаты за квалификационные категории. Относительно тех выплат, которые будут нерегулярными, различными по величине, в трудовой договор (дополнительное соглашение) можно включить фразу: «...а также иные компенсационные и стимулирующие выплаты, порядок, величина и периодичность которых устанавливаются Положением об оплате труда».



**Нормативная база**

Актуальные тексты документов доступны на эл.Кдело.рф

Документ	Поможет вам
Раздел IV 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	Понять, что такое эффективный контракт
Рекомендации, утвержденные приказом Минтруда России № 167н	Внедрить эффективный контракт в организации
Приложение № 3 к Программе	Найти примерную форму эффективного контракта
Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол № 11	Узнать об особенностях формирования систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в 2015 году

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 (МБОУ СОШ № 4)

**ПРИКАЗ**

2 февраля 2015 г. № 76  
Москва

**О введении эффективного контракта**

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса, на основании приказа Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, приложения к письму Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02, распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать рабочую группу по разработке критериев оценки профессиональной деятельности педагогических работников в следующем составе:

– Конева В.Л., начальник отдела кадров;

...

– Жаров К.П., председатель профкома.

2. Установить, что к полномочиям рабочей группы относятся разработка и представление на утверждение директору МБОУ СОШ № 4 следующих проектов:

– Положения о порядке установления показателей качества работы педагогических работников;

– дополнительного соглашения и эффективного контракта (трудового договора) с педагогическими работниками.

...

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 4  
(МБОУ СОШ № 4)

Преподавателю  
Бородиной А.П.

### УВЕДОМЛЕНИЕ

16 февраля 2015 г. № 12

#### О переходе на эффективный контракт

Уважаемая Анастасия Павловна!

В соответствии с приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, а также частью второй статьи 74 Трудового кодекса настоящим уведомляем Вас о том, что в рамках реализации программы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, в МБОУ СОШ № 4 вводится эффективный контракт.

В связи с введением эффективного контракта Ваш трудовой договор от 30 июля 2012 г. № 55 необходимо дополнить следующими пунктами:

«4.5. Работнику устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размерах: имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов к должностному окладу; имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов к должностному окладу; имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов к должностному окладу.

4.6. Надбавки работнику за качество работы устанавливаются два раза в год по показателям результативности, указанным ниже:

№	Показатели и критерии оценки качества работы	Оценка (баллы)
1	Количество учеников – победителей конкурсов, олимпиад, подготовленных под руководством педагога: международных, российских, региональных, городских, школьных	– Международных – 5 баллов за каждое мероприятие; – иных – 3 балла за каждое мероприятие
...		

4.7. Указанные в пункте 4.6 надбавки не выплачиваются работнику в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде».

...

#### Важные выводы

1. С точки зрения трудового законодательства введение эффективного контракта – это внесение изменений в действующий трудовой договор.
2. В контракте нужно конкретизировать должностные обязанности работника, а также показатели и критерии эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат.
3. Чтобы внедрить эффективный контракт, с сотрудниками, которые уже состоят в штате, нужно заключить дополнительные соглашения.