



«Введение эффективного контракта: подготовка к реализации»



Правовая база введения эффективного контракта:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 [N 597](#) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- [Программа](#) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р.



Правовая база введения эффективного контракта:

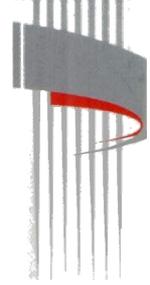
Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные Приказом от 26.04.2013 № 167н.

План мероприятий ("ДОРОЖНОЙ КАРТЫ") "ИЗМЕНЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В ГОРОДЕ ЧЕБОКСАРЫ" (с изменениями на: 10.04.2017) в редакции Постановления администрации г. Чебоксары Чувашской Республики от 10.04.2017 N 923

<http://docs.cntd.ru/document/412346749>

Понятие эффективного контракта:

Эффективный контракт - 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 муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.



Понятие эффективного контракта:

Эффективный контракт

Статья 56 ТК РФ

– понятие
трудового
договора

Статья 57 ТК РФ

– перечень
необходимой для
отражения в
трудовом
договоре
информации



Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

При заключении эффективного контракта учитываются:

- система оплаты труда;
- система нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, иной).



Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

1. Заключение контракта при поступлении на работу



Рекомендуется применять Примерную форму трудового договора, приведенную в Приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

2. Внесение изменений в уже заключенный трудовой договор

✦ Учитывая норму ч. 3 ст. 57 ТК РФ, а также п. 5 Рекомендаций с работниками учреждений перезаключать трудовой договор не нужно - **необходимо оформить дополнительное соглашение** об изменении определенных сторонами условий трудового договора.



Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

2. Внесение изменений в уже заключенный трудовой договор

Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.





Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

2. Внесение изменений в уже заключенный трудовой договор

Обратите внимание!

В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной Примерной формой такого договора, рекомендуется указывать эту информацию также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

Условия, отражаемые в дополнительном соглашении
(в случае их отсутствия в ранее заключенном ТД):

- 1) место работы;
 - 2) трудовая функция;
 - 3) срок действия ТД и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
 - 4) условия оплаты труда;
 - 5) режим рабочего времени и времени отдыха;
 - 6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, иной);
- и др.

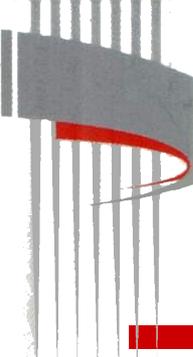




Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

Обратите внимание!

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).



Основа введения эффективного контракта в учреждении:

Совершенствование основных элементов системы оплаты труда в целях обеспечения:

- дифференциации оплаты труда лиц, выполняющих работы различной сложности;

- установления оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Основа введения эффективного контракта в учреждении:

Совершенствование основных элементов системы оплаты труда

Улучшение системы стимулирующих выплат

Разработка целевых показателей эффективности деятельности основных категорий работников учреждения

Основа введения эффективного контракта в учреждении:

Принципы, учитываемые при разработке целевых показателей эффективности деятельности:

объективность

своевременность

предсказуемость

справедливость

адекватность

прозрачность

Зависимость уровня заработной платы от эффективности трудовой деятельности как отдельных работников, так и учреждения в целом

Основа введения эффективного контракта в учреждении:

Улучшение системы стимулирующих выплат должно проводиться на основе:

- введения взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

Рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера:

За интенсивность и высокие результаты работы

За качество выполняемых работ

За стаж непрерывной работы, выслугу лет

Премиальные выплаты по итогам работы

Рекомендуемые виды выплат компенсационного характера:

За выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями оплаты труда

**За работу в местностях с особыми
климатическими условиями**

**За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(доплата за совмещение профессий (должностей),
расширение зон обслуживания, увеличение объема
работы,
выполнение работ различной квалификации,
работу в ночное время и пр.)**

**Надбавка за работу со сведениями, составляющими
государственную тайну, их засекречиванием и
рассекречиванием, а также за работу с шифрами**



Условия оплаты труда, отражаемые при введении эффективного контракта:

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.



Условия оплаты труда, отражаемые при введении эффективного контракта:

Обратите внимание!

Если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, приводится в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

Подготовка к реализации процедуры введения эффективного контракта:

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч.2 ст. 74 ТК РФ).

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников:

- ❑ Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».**
- ❑ Приказ Минкультуры России от 28.06.2013 N 920 «Об утверждении Методических рекомендаций...».**
- ❑ Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421 «Об утверждении Методических рекомендаций...».**