

10 ошибок при переходе на эффективный контракт

Переход на эффективный контракт — это фактическое изменение систем и размеров оплаты труда. При этом практика последних двух лет показала, что при переходе на новые системы оплаты труда бюджетные организации допускают ошибки. Некоторые спорные ситуации уже рассматривались в судах. Из статьи вы узнаете, какие промахи совершают ваши коллеги, и получите рекомендации, как их избежать.

Эффективный контракт — трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его 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.

История вопроса

[Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597](#) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ было поручено принять программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Цель — сохранить кадровый потенциал и повысить престижность и привлекательность профессий в бюджетном секторе экономики.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы была утверждена [распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р](#) (далее - Программа совершенствования системы оплаты труда, Распоряжение № 2190-р). Она предусматривает переход на новую систему трудовых отношений, в основе которой лежит механизм эффективного контракта. Данный механизм подразумевает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

Федеральным органам исполнительной власти было поручено утвердить рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий стимулирующих выплат. Результатом выполнения данного поручения стал [приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н](#) «Об утверждении рекомендаций

по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником).

Именно с апреля 2013 г. государственные (муниципальные) учреждения начали переходить на эффективный контракт. Процесс должен быть завершён к концу 2018 г.

Рассмотрим типичные ошибки, которые допускают руководители государственных (муниципальных) учреждений, при переходе на эффективный контракт.

Ошибка 1. Составление документа «эффективный контракт»

Эффективный контракт — это не наименование документа, а термин, отражающий особенности содержания трудового договора с сотрудником бюджетного учреждения.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора ([ст. 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации от [30.12.2001 № 197-ФЗ](#), далее — [ТК РФ](#)). Термин «контракт» в [ТК РФ](#) вообще не используется.

СОВЕТ. С принимаемыми на работу сотрудниками заключайте обычный трудовой договор — на условиях, отражающих суть эффективного контракта. С сотрудниками, уже работающими в организации, переход на новую систему оплаты труда оформляйте дополнительным соглашением к существующему трудовому договору.

Ошибка 2. Заключение срочных трудовых договоров для перехода на эффективный контракт

Срочные трудовые договоры заключаются только при наличии для этого законных оснований. Поэтому при поступлении на работу в бюджетное учреждение сотрудник по общему правилу принимается на неопределённый срок. Некоторые работодатели при внесении изменений, связанных с новыми условиями оплаты труда, устанавливают срок трудового договора. Это неправомерно по двум причинам:

1. Для изменения срока трудовых отношений нет объективных оснований.
2. Вид договора — срочный или заключённый на неопределённый срок — определяется в момент его заключения.

СОВЕТ. Не ограничивайте срок трудовых отношений, заключая эффективный контракт, если для этого нет оснований, предусмотренных в [ТК РФ](#).

Ошибка 3. Заключение трудового договора без корректировки примерной формы

В Примерной форме трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утв. [распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р](#) (далее — Примерная форма трудового договора), перечислены не все условия, которые должны включаться в трудовой договор. Поэтому она не в полной мере соответствует требованиям [ст. 57](#) ТК РФ.

Нередко работодатели понимают [Распоряжение № 2190-р](#) буквально и боятся отступить от [Примерной формы трудового договора](#), упуская при этом из виду, что в ней заведомо нет таких условий, как место работы, условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (если работник принимается на работу в таких условиях) и др.

В то же время в реальные трудовые договоры не всегда попадают условия, перечисленные в [Примерной форме трудового договора](#):

1. Права и обязанности работника и работодателя

Эти положения включаются в трудовой договор по соглашению. Их отсутствие не рассматривается как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2. Структурное подразделение, в котором будет трудиться работник

Указание уточненного места работы, включая структурное подразделение и его местонахождение, — дополнительное условие трудового договора.

3. Вступление трудового договора в силу

Фиксация этой даты — исключение. По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем ([ст. 61 ТК РФ](#)).

4. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха в обязательном порядке указывается только в том случае, если для данного конкретного сотрудника он отличается от общих правил, действующих у работодателя.

СОВЕТ. Включайте в трудовой договор не только положения, указанные в [Распоряжении № 2190-р](#), но и обязательные условия, определенные [ст. 57 ТК РФ](#).

Работодатель в любой момент может изменить содержание локального нормативного акта, в т. ч. должностной инструкции. Но работник обязан выполнять требования инструкции в той редакции, с которой он был ознакомлен при приеме на работу. Изменения его функций, прав и обязанностей возможны только по соглашению сторон трудового договора.

Ошибка 4. Изменение условия об оплате труда без уточнения трудовой функции

В первую очередь в эффективном контракте должны быть конкретизированы должностные обязанности работника. [Примерная форма трудового договора](#)

предполагает указание конкретных видов работ, которые должен выполнять сотрудник, а не только наименования должности, профессии, специальности.

Конечно, должностные обязанности можно уточнить и в должностной инструкции, дав на нее ссылку в трудовом договоре (информация Минтруда России от 28.11.2013 «Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 „О мероприятиях по реализации государственной социальной политики“, от 1 июня 2012 г. № 761 „О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы“ и от 28 декабря 2012 г. № 1688 „О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей“, а также Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р»).

СОВЕТ. При переходе на эффективный контракт **конкретизируйте должностные функции работника в дополнительном соглашении к трудовому договору.**

Работник за два месяца должен быть уведомлен:

- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора;
 - о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.
-

Ошибка 5. Отсутствие в трудовом договоре конкретизации условий об оплате труда

В трудовом договоре, который соответствует требованиям эффективного контракта, должны быть уточнены условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг ([п. 13 Примерной формы трудового договора](#)).

Минтруд России, разъясняя перевод работников на эффективный контракт, рекомендует:

- фиксировать в договорах наименования выплат компенсационного характера, их размер, факторы, обуславливающие их получение;
- указывать в договорах наименования выплат стимулирующего характера, условия их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размеры выплат;
- не ограничиваться ссылками на положения локальных нормативных актов, регулирующие осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера (пп. [8](#) и [13](#) Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)

учреждения при введении эффективного контракта, утв. [приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н](#), далее — Рекомендации).

Указывать в трудовом договоре размеры всех выплат, входящих в состав заработной платы, необязательно. Такой вывод следует из буквального определения понятия «эффективный контракт», данного Правительством РФ. Исключение составляет лишь размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника (ст. 57 ТК РФ).

Недостаточно, однако, конкретизировать в договоре индивидуальные показатели и критерии оценки эффективности деятельности. Должен быть установлен размер вознаграждения и поощрения за достижение коллективных результатов труда. В Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утв. [решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014](#)) также сказано, что в трудовом договоре предусматриваются размеры выплат компенсационного характера и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

СОВЕТ. Указывайте в трудовом договоре размер (или методику исчисления) всех составных частей заработной платы.

Ошибка 6. Не разработаны критерии и показатели эффективности деятельности работников

Критерии и показатели эффективности деятельности — это основа изменений системы оплаты труда сотрудников государственных (муниципальных) учреждений. Без их разработки и внедрения нельзя вносить изменения в трудовые договоры и применять новые условия оплаты труда.

Учтите, введение показателей и критериев эффективности деятельности расценивается проверяющими органами и судами как изменение организационных условий труда. Это позволяет вам использовать процедуру изменения определенных сторонами условий трудового договора в одностороннем порядке (ст. 74 ТК РФ).

СОВЕТ. Разработайте критерии и показатели эффективности деятельности работника, прежде чем изменять в его трудовом договоре условие об оплате труда.

Ошибка 7. Перевод на эффективный контракт только основного персонала учреждения

Законодательство не содержит указания на то, что эффективный контракт вводится для отдельных категорий работников. А значит, новый подход к оплате труда применяется в отношении всех сотрудников, работающих в государственных (муниципальных) учреждениях.

Так, в силу приказа № 157н Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждения. В отношении каждого из них конкретизируется трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения

и поощрения за достижение коллективных результатов труда (пп. [1](#), [2](#) Рекомендаций).

Если критерии и показатели эффективности разработаны не для всех сотрудников, а, например, только для основного персонала, цель, ради которой вводится новая система оплаты труда бюджетников, не будет достигнута.

СОВЕТ. Критерии и показатели эффективности деятельности устанавливайте в отношении всех работников организации.

Ошибка 8. Не вносятся изменения в коллективный договор, локальный нормативный акт, посвященный оплате труда

Перевод работников на эффективный контракт через внедрение показателей и критериев эффективности деятельности меняет систему оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях. Переводя работников на эффективные контракты по правилам [ст. 74](#) ТК РФ, как это рекомендует Минтруд России, работодатели забывают об одном важном требовании. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями. Поэтому сначала изменения необходимо внести в коллективный договор.

Это же справедливо и в отношении локальных нормативных актов, посвященных оплате труда. Зарботная плата сотруднику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда ([ст. 134](#) ТК РФ). В свою очередь, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

СОВЕТ. Сначала зафиксируйте изменение системы оплаты труда (в т. ч. показатели и критерии эффективности деятельности работников, периодичность их оценки) в положении об оплате труда (коллективном договоре) и только потом составляйте дополнительные соглашения к трудовым договорам.

Пример

Организация переходит на эффективный контракт поэтапно — по мере разработки критериев и показателей эффективности деятельности. Как быть с локальными актами? Вносить в них изменения поэтапно?

Вы можете, не убирая старые нормы об оплате труда, дополнить их новыми положениями применительно к эффективному контракту. В результате коллективный договор и локальный нормативный акт будут учитывать условия оплаты труда как до, так и после перевода сотрудников на новую систему. После того как переходный период завершится, можно будет исключить из этих документов недействующие нормы.

Обязательные условия трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ):

- место работы, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
 - трудовая функция;
 - дата начала работы;
 - срок действия договора и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
 - условия оплаты труда;
 - режим рабочего времени и времени отдыха (если отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия, определяющие в ряде случаев характер работы (подвижной, разъездной, в пути, др.);
 - условия труда на рабочем месте;
 - условие об обязательном социальном страховании работника;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
-

Ошибка 9. Нарушение процедуры уведомления об изменении определенных сторонами условий труда

Некоторые работодатели вручают работникам уведомление «о переходе на эффективный контракт», предусматривая в нем негативные последствия в случае отказа от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. При этом из содержания уведомления непонятно, какие именно условия трудового договора меняются.

Сообщить работнику о предстоящих изменениях — значит прямо указать в уведомлении, что поменяется в договоре и какими будут новые условия. Несоблюдение этого требования может иметь для работодателя негативные последствия: от штрафа за несоблюдение трудового законодательства до признания незаконным увольнения сотрудника в связи с отказом от продолжения работы в изменившихся условиях.

СОВЕТ. В уведомлении о переходе на эффективный контракт указывайте все изменения условий трудового договора.

Пример

Б. обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному учреждению <...> о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Б. занимала должность медицинской сестры по физиотерапии и была уволена после отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Б. написала заявление на предоставление ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней. И получила отказ на том основании, что дополнительный отпуск в организации отменен. Однако истица не была уведомлена о таких изменениях, право на дополнительный отпуск предусматривалось [п. 1.7](#) ее трудового договора.

В отделе кадров Б. предложили подписать дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора задним числом. Истица отказалась это сделать, после чего заместитель директора пригрозила ей увольнением «по статье», обвиняя в отказе подписать дополнительное соглашение. Б. заявила, что подпишет допсоглашение, но фактической датой.

Представитель ответчика исковые требования не признал, указав, что увольнение Б. произведено в полном соответствии со [ст. 74](#) ТК РФ. Изменение условий трудового договора Б. было вызвано изменением организационных условий труда в связи с поэтапным совершенствованием оплаты труда в муниципальных учреждениях и введением эффективного контракта. За два месяца всем работникам были направлены уведомления о предстоящих изменениях условий трудового договора и их причине.

Кроме того, после проведения специальной оценки условий труда в трудовой договор Б. были внесены изменения в части отмены ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по занимаемой ею должности. Истица отказалась подписать соответствующее дополнительное соглашение.

Отказалась она и от вакансии социального работника. После выполнения работодателем всех предусмотренных законом условий Б. была уволена.

Суд установил, что согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ответчика медицинским сестрам по физиотерапии предоставлялся дополнительный отпуск — 14 календарных дней (12 рабочих дней после пересчета их в календарные).

Приказом директора муниципального бюджетного учреждения <...> Правила были утверждены в новой редакции, согласно которой сотрудникам ежегодно предоставляется основной отпуск, а порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска признан утратившим силу.

Ответчик утвердил форму трудового договора, отвечающего требованиям эффективного контракта, дал распоряжение оформить дополнительные

соглашения об изменении сторонами условий трудового договора.

Б. была уведомлена о введении в МБУ «К» эффективного контракта, ей разъяснили его особенности. В эффективном контракте по сравнению с прежними условиями трудового договора были конкретизированы ее 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. Кроме того, Б. предложили оформить дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием конкретных изменений и дополнений. При этом в тексте уведомления не было сказано, какие именно условия договора изменятся.

С Б. была проведена беседа о том, что учреждением разработаны дополнительные соглашения к трудовым договорам всех работников, введен эффективный контракт. В дополнительных соглашениях прописаны должностные функции, заработная плата, количество дней отпуска и другие условия. Б. отказалась подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, о чем был составлен акт.

Законом предусмотрена возможность изменения условий трудового договора по инициативе работодателя. В то же время правовой гарантией работника является извещение его об изменениях условий труда в письменной форме в установленный законом срок. Хотя форма такого уведомления и не закреплена, известно, что оно должно содержать информацию о конкретных условиях трудового договора, подлежащих изменению (характер изменений) и причинах, вызвавших эти изменения.

Ответчик не представил доказательств того, что истица была ознакомлена с текстом дополнительного соглашения к трудовому договору за два месяца до даты его подписания. В уведомлении об изменении условий договора не сказано, какие конкретно условия оплаты труда будут изменены. На этом основании суд пришел к выводу, что истица была ненадлежащим образом уведомлена о предстоящих изменениях условий трудового договора и уволена с нарушением установленного законом порядка. Б. была восстановлена на работе ([решение Октябрьского районного суда г. Пензы от 28.08.2014 по делу № 2–1748/2014](#)).

Ошибка 10. Работникам, отказавшимся переходить на эффективный контракт, не предлагается перевод

Работодатели объясняют это тем, что должности, которые можно было бы предложить работнику, также «переходят» на эффективный контракт, а значит, нет смысла о них и говорить. Но [статья 74](#) ТК РФ содержит императивное правило: увольнение допускается, только если сотрудника невозможно перевести

на другую работу. Доказать невозможность перевода — ваша, работодателя, задача.

СОВЕТ. Работникам, отказавшимся от перехода на эффективный контракт, в письменном виде предложите перевод на другую работу.

В заключение отметим, что все попытки работников через суд признать переход на эффективный контракт дискриминацией в сфере труда, ухудшением их прав оказываются безуспешны. Суды подтверждают, что бюджетные учреждения действуют в рамках закона и вводят системы оплаты труда, выполняя требования Президента РФ и Правительства РФ.

