

Правовая природа эффективного контракта

Пантелеева Валерия Александровна

Дальневосточный государственный университет путей сообщения

магистрант

Аннотация

Данная статья раскрывает: правовую основу эффективного контракта, основные этапы перехода на эффективный контракт в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р. Рассмотрены минусы и плюсы перехода на эффективный контракт.

Ключевые слова: трудовой договор, эффективный контракт, критерии оценки эффективности деятельности сотрудников.

The legal nature of an effective contract

Panteleeva Valeriya Alexandrovna

Far Eastern government University of State Transport

Master student

Abstract

This article discloses: the legal basis for an effective contract, the main stages of transition to an effective contract in accordance with the Order of the Government of the Russian Federation of 26.11.2012 No 2190-p. The minuses and pluses of the transition to an effective contract.

Keywords: effective contract, employment contract, criteria of the effectiveness an employees.

В наши дни основным документом для реализации статьи 37 Конституции Российской Федерации, в которой говорится о праве на труд, является заключение трудового договора [1]. Трудовой договор, во-первых, дает гарантию работникам выполнять свою работу, которая в основном соответствует интересам каждого работника, а во-вторых, трудовой договор принимает во внимание потребности работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее подходящих ему сотрудников. Трудовой договор – это не формально составляемый документ, не просто бумажка, а главный документ, который регулирует трудовые отношения между работником и работодателем.

Трудовой договор, в соответствии со статьёй 16 Трудового кодекса Российской Федерации, универсальное основание для возникновения всех трудовых отношений [2]. С позиции права трудовой договор является правообразующим юридическим фактом – обязательно взаимным как работника, так и работодателя волеизъявлением, в соответствии с которым

закон связывает возникновение трудовых прав и обязанностей его сторон. Трудовые отношения между работником и работодателем могут возникать лишь в силу их добровольного согласия, основанного на свободном волеизъявлении каждой из сторон.

В 2012 году началась вторая реформа системы оплаты труда в государственных учреждениях. Согласно Указу Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» государственными учреждениями должно быть обеспечено увеличение реальной заработной платы сотрудникам государственных (муниципальных) учреждений к 2018 году в полтора раза.[3] Один из принципов, который был сформирован в президентском Указе, зависимость заработной платы работников государственных учреждений от качества его работы, а не от количества.

На основании данного Указа Президента Российской Федерации № 597 от 07 мая 2012 года была разработана Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (далее – Программа), утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.[4] Основной целью Программы является повышение престижности и привлекательности работы в государственных учреждениях, гарантирование размера заработной платы работников в соответствии с качеством оказанных ими государственных услуг, то есть эффективное использование бюджетных средств с целью недопущения одинаковой оплаты труда как добросовестных, так и не добросовестных работников. С целью исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 и задач Программы, вместе с улучшением системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности в государственных учреждениях должны быть внедрены эффективные контракты.

Понятие эффективного контракта в трудовом законодательстве отсутствует, оно определяется лишь в разделе IV Программы: 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 государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Таким образом, в трудовом договоре – эффективном контракте каждого, то есть отдельно взятого работника, должно быть внесено: трудовая функция сотрудника, наименования выплат и условия получения данных выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, которые должны быть измеримыми. В эффективном контракте должен быть установлен размер вознаграждения за коллективные и личные достижения, которые должны быть понятны и не иметь двойного смысла.

Примерная форма трудового договора с работником государственного учреждения приведена в качестве приложения к Программе. Содержание

примерной формы трудового договора соответствует требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Но некоторые пункты типовой формы эффективного контракта противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации и вводят в заблуждение некоторых работодателей при заключении трудового договора, либо при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору.

Эффективный контракт не является новой правовой формой, он выступает как дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, уточняя изменения, касающиеся заработной платы и условий ее выплаты.

Разработка и внедрение эффективного контракта для учреждений постепенно завершается. В соответствии с разделом VI Программы переход на эффективный контракт состоит из III этапов:[3]

I этап проводился в 2012-2013 годах, основными мероприятиями данного этапа можно назвать следующее:

- необходимость сформировать нормативную правовую базу для реализации Программы;

- увеличение заработной платы категориям работников государственных (муниципальных) учреждений, которые определены указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, начиная с 2012 года;

- реализация мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений;

- организация федерального статистического наблюдения в целях формирования официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761. Учреждения уже с 2012 года ежемесячно сдавать отчеты о средней заработной плате работников;

- актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

- введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

То есть на данном этапе к концу 2013 году необходимо было разработать критерии оценки эффективности и заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам с руководителями государственных учреждений; также учреждения уже должны были ежемесячно сдавать отчеты о средней заработной плате работников с указанием выполнения целевых значений по категориям в соответствии с Указом Президента от 7 мая 2012 г. N 597.

II этап проводился в период с 2015 по 2016 годы и он состоял из:

- актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

- заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

- совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

В этом этапе предполагалась разработка учреждениями критериев эффективности деятельности работников с учетом требований к качеству оказываемых услуг для назначения стимулирующих выплат, заключение трудовых договоров с целью перехода на эффективный контракт.

I и II этапы уже завершены. В настоящее время проходит III этап, который начался в 2016 году и должен завершиться к концу 2018 года. К завершению последнего этапа все государственные учреждения должны заключить эффективные контракты со всеми работниками и обеспечить достижение целевых показателей заработной платы работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597.

Для перехода на эффективный контракт учреждения должны провести следующую работу: в самую первую очередь необходимо подготовить приказ о внедрении эффективного контракта; разработать Положение об оплате труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, которое включает оклады, критерии оценки эффективности деятельности. Разработать Положения о нормировании труда (используется в качестве нормативно-методического документа, устанавливающего единый порядок разработки, внесения изменений, утверждения и введения в действие норм труда, анализ выполнения норм, организацию учета и отчетности). В обязательном порядке в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за два месяца до перехода на эффективный контракт необходимо подготовить и вручить под роспись уведомления работникам об изменении условий трудового договора – введении эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовым договорам) и последним шагом разработать и заключить эффективные контракты с каждым работником.

Как показывает судебная практика основную ошибку при переходе на эффективный контракт учреждения совершают в силу не соблюдения статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации – забывают уведомлять об изменении условий трудового договора, переходе на эффективный контракт.

Можно назвать следующие отрицательные и положительные моменты перехода на эффективный контракт:

На основании имеющейся федеральной и региональной нормативной базы учреждениям нужно разработать собственные критерии и показатели эффективности деятельности сотрудников, а затем внести соответствующие

изменения в положение об оплате труда работников (в части установления конкретных критериев, условий и размеров стимулирующих выплат). Необходимость пересмотра структуры заработной платы, изменение систем стимулирования, упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей. Данный этап наиболее трудоемкий, поскольку требует установить конкретные критерии в отношении каждой категории работников. Необходимо, чтобы показатель был сформулирован так, чтобы по факту выполнения какой-либо работы работником она однозначно определялась как эффективная.

При подготовке эффективных контрактов проводится большая работа по пересмотру и доработки должностных инструкций на каждого работника, обязанности которого вносить в раздел дополнительного соглашения к трудовому договору.

Огромной проблемой также при переходе на эффективный контракт является ознакомление персонала с предстоящими изменениями и соблюдение при этом требований трудового законодательства. Некоторые сотрудники вообще могут отказаться от подписания документов, как в следствии необходимо будет принимать дополнительные кадровые решения. Так как консервативные сотрудники могут не принять идей трудового реформирования.

Необходимость регулярно оценивать достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника. В настоящее время распределение стимулирующие выплаты необходимо делать ежемесячно, до перехода на эффективный контракт учреждения могли распределять стимулирующие выплаты 1 раз в полугодие или год.

Минусом перехода на эффективный контракт также является чрезмерная бюрократия. Необходимость ежемесячного мониторинга эффективности освоения бюджетных средств и введения эффективных контрактов сопровождается составлением многочисленной отчетности.

К положительным моментам эффективного контракта можно считать конкретизацию должностных обязанностей, то есть ясное понимание трудовых обязанностей, которые должен выполнять работник в данном учреждении. Более того, с помощью эффективного контракта можно указывать те виды деятельности, которые для конкретного работника приоритетны в силу его индивидуальных особенностей, занимаемой им должности. В эффективном контракте можно предусмотреть, чем конкретный работник будет заниматься в приоритете.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации // принята всенародным голосованием 12.12.1993 // СПС «Гарант».
2. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС «Консультант плюс».
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «Консультант плюс».
 4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» // СПС «Консультант плюс»/