

## **О введении эффективного контракта в государственных (муниципальных) учреждениях культуры Республики Карелия: часто задаваемые вопросы**

### **Нормативные акты:**

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы»;
- приказ Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;
- приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Закон Республики Карелия от 25.01.2010 N 1365-ЗРК (ред. от 02.03.2012) «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия»;
- постановление Правительства РК от 29.05.2008 N 110-П (ред. от 27.04.2012) «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия»;
- распоряжение Правительства РК от 24.04.2013 N 214р-П «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Республики Карелия»;
- приказ Министерства культуры и по связям с общественностью РК от 30.10.2008 N 430 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия, подведомственных Министерству культуры Республики Карелия».

В соответствии с указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики Правительством РФ (распоряжение 2190-р от 26.11.2012) утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы (далее также Программа), предусматривающая зависимость размера заработной платы от выполнения работниками конкретных показателей качества и количества.

В соответствии с разделом 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.**

**Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения также утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р.**

Примерная форма трудового договора составлена с учётом требований,

установленных Трудовым кодексом РФ и содержит следующие **разделы**:

**I. Общие положения** (наименование должности, профессии или специальности; указание на конкретные виды работ, которые должен выполнять работник; наименование и место нахождения структурного подразделения; указание на то, является работа основной или по совместительству; срок трудового договора; срок испытания при приеме на работу, если он устанавливается в конкретном случае).

Содержание раздела полностью основано на положениях трудового кодекса и не меняется. Нововведением является то, что теперь раздел «Общие положения» должен быть максимально полным. Рекомендуется полностью отражать должностные обязанности работника непосредственно в тексте договора (считаем, что должностные обязанности могут быть изложены в Приложении 1 к договору - «Должностной инструкции»).

В соответствии с рекомендациями Минтруда России, утверждёнными приказом от 26.04.2013 № 167н, если трудовые обязанности работника совпадают полностью или частично с обязанностями, предусмотренными ЕКС, ЕТКС или положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей, предусмотренные данными справочниками и стандартами.

**II. Права и обязанности работника** (типовой текст, полностью основанный на нормах ТК РФ).

**III. Права и обязанности работодателя** (типовой текст, полностью основанный на нормах ТК РФ).

**IV. Оплата труда** — раздел, на содержание которого требуется уделить особое внимание.

В данном разделе Трудового договора предусматривается обязательное перечисление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Для выплат компенсационного характера указывается: наименование выплаты; размер выплаты; фактор, обуславливающий получение выплаты.

Виды выплат компенсационного характера установлены постановлением Правительства РК от 29.05.2008 N 110-П:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Для выплат стимулирующего характера указывается: наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности; периодичность выплаты; размер выплаты.

Виды выплат стимулирующего характера установлены постановлением Правительства РК от 29.05.2008 N 110-П:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Конкретные наименования компенсационных и стимулирующих выплат соответствующих видов содержатся в Положениях по оплате труда, утверждённых в учреждениях.

В целях заполнения данного раздела Трудового договора потребуется пересмотреть нормы, содержащиеся в Положении по оплате труда в учреждении, устанавливающие

условия осуществления стимулирующих выплат. Положения по оплате труда должны предусматривать чёткие количественные и качественные критерии оценки работы. Для премирования работника, например, обязательным условием должно являться выполнение им определённых показателей, которые, в свою очередь, должны исходить из показателей эффективности деятельности учреждений в целом и структурных подразделений учреждения. Примерный перечень показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников утверждён приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников». Перечень показателей для республиканских учреждений культуры будет утверждён приказом Министерства культуры Республики Карелия.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений должны быть установлены локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами (соглашениями) и, соответственно, должны быть включены в тексты трудовых договоров.

**V. Рабочее время и время отдыха:** определяется режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днём, продолжительность ежедневной работы, особенности рабочего времени, касающиеся неполного рабочего времени, гибкого графика работы и т.п.), перечень предоставляемых отпусков, длительность отпусков.

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки** — пункт о том, что работник подлежит обязательному социальному страхованию, а также об иных мерах социальной поддержки - в случаях, предусмотренных законодательством.

**VII. Иные условия трудового договора** — если есть какие-то особенности. Например, в данный раздел включается обязанность не разглашать охраняемую законом тайну (если допуск к такой тайне предполагается в связи с исполнением работником своих должностных обязанностей).

**VIII. Ответственность сторон трудового договора.** Общие положения. Не требуют дополнительного редактирования.

**IX. Изменение и прекращение трудового договора.** Общие условия о порядке внесения изменений в трудовой договор и основания прекращения трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

**X. Заключительные положения.** Необходимые положения содержит в себе типовая форма договора.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определённых сторонами трудового договора. С работниками учреждений, состоящими в трудовых отношениях с работодателями, рекомендуется оформлять дополнительные соглашения о внесении изменений (**закljučаются в письменной форме в двух экземплярах**).

В соответствии с частью 2 статьи 74 ТК РФ о предстоящих изменениях и о причинах этих изменений необходимо уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Дополнительные соглашения необходимо будет заключить после завершения разработки показателей и критериев эффективности труда для осуществления стимулирующих выплат.

При поступлении работников на работу необходимо использовать примерную форму трудового договора.

Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р предусмотрено, что Достижение целей Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 года будет осуществлено в 3 этапа, при этом заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта предполагается в основном осуществить в течение 2014-2015 годов, а завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта запланировано на период с 2016 по 2018 годы.

### **По иным вопросам:**

#### Разработка единых критериев эффективности.

Примерный перечень показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников утверждён приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Перечень показателей для республиканских учреждений культуры, а также показатели эффективности для руководителей государственных учреждений культуры будет утверждён приказом Министерства культуры Республики Карелия.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений должны быть установлены локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами (соглашениями) и, соответственно, должны быть включены в тексты трудовых договоров.

#### Разработка механизма учёта истинного вклада работника в повышение качества услуг и реальные культурные достижения.

Мероприятиями Программы поэтапного совершенствования оплаты труда предусмотрена необходимость введения дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности. Предполагается, что такая дифференциация должна осуществляться на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры и штатной численности. Предполагаем, что оценка истинного вклада работника в повышение качества услуг и реальные культурные достижения будет осуществляться всё-таки с использованием критериев оценки эффективности деятельности, установленных в учреждении.

#### О разработке нормативов нагрузок, обновлении квалификационных требований к работникам (профессиональные стандарты)

Типовые нормы труда, изменения к существующим типовым нормам, методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке отраслевых типовых норм труда и методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в учреждениях должны быть утверждены правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

Системы нормирования труда в учреждении будет необходимо утвердить самостоятельно на основе методических рекомендаций. Пока что методические рекомендации не разработаны.

Кроме того, Минтруда России на данный момент осуществило сбор предложений по внесению изменений в существующие типовые нормы и в квалификационные

справочники и профессиональные стандарты. Предполагаем, что соответствующие изменения, дополнения и новые стандарты и справочники должны быть приняты в ближайшее время.