



**О заключении эффективного  
контракта с работниками  
государственных  
(муниципальных) учреждений**



## Этапы реформирования систем оплаты труда работников бюджетной сферы

**2004-2005**

разграничение полномочий между федеральными, региональными органами власти и органами местного самоуправления (*Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ*)

**2008-2009**

переход на новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы (*отмена единой тарифной сетки*)

**2010-2011**

совершенствование правового положения государственных (муниципальных) учреждений (*Федеральный закон от 08.05.2010 N 83-ФЗ*)

.....

**2012-2018**

реализация *Указов Президента Российской Федерации*, направленных на повышение оплаты труда отдельным категориям работников бюджетной сферы



## Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы направлено на:

- I. **Обеспечение соответствия оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)**
- II. **Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений**
- III. **Развитие кадрового потенциала**
- IV. **Повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетной сфере**



## **Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью:**

- устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда различных категорий работников учреждений;**
- совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников;**
- отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;**



**Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью:**

**снижения высокой доли расходов в фонде оплаты труда на оплату труда работников административно-управленческого аппарата;**

**изменения формального отношения к заключению и оформлению трудовых договоров с работниками учреждений, переход к заключению трудовых договоров по типу «эффективного контракта»**



## Правовая основа введения «эффективного контракта» в государственных и муниципальных учреждениях

- **Указ Президента РФ от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»**
- **Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 018 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р)**
- **Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта»**



## «Эффективный контракт»

- **трудоуогой дооговор** 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.



## Нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере культуры

- **Приказ 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»**
- **Приказ Минкультуры России от 30.09.2013 № 1505 «О Методических рекомендациях по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры»**





## Организационные мероприятия по введению «эффективного контракта»:

Сроки

Мероприятия

В течение 2013-  
2018 гг.

Ревизия существующих в учреждении  
стимулирующих выплат

Построение сквозной и взаимоувязанной системы  
показателей эффективности  
(федеральные «дорожная карта», программы;  
региональные «дорожная карта», программы;  
цели и задачи учреждения;  
трудовая функция и мера ответственности  
работника)

Проведение мероприятий по заключению с работниками  
учреждений «эффективных контрактов»



## Основные положения Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта

*Для оформления трудовых отношений с работниками с использованием принципов «эффективного контракта» применяется примерная форма трудового договора (приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда.)*

**Работник,  
поступающий  
на работу**

**Трудовой договор по  
примерной форме**

**Работник, работающий в  
учреждении**

**Дополнительное  
соглашение  
к трудовому договору  
об изменении его  
условий**



## Срок оформления дополнительных соглашений к трудовому договору в связи с введением «эффективного контракта»

**Дополнительное соглашение к трудовому договору  
рекомендуется заключать  
по мере разработки**

**показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.**

**(Основание- пункт 5 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167 н)**



# Особенности разработки трудового договора, с применением принципов эффективного контракта

## РЕКОМЕНДУЕТСЯ

В отношении каждого  
работника уточнить и  
конкретизировать:

Использовать  
Примерную  
форму трудового  
договора  
+ ст. 57 ТК РФ.

- 1.Трудовую функцию;
- 2.Показатели и критерии  
оценки эффективности  
деятельности,
3. Размер и условия  
стимулирующих  
выплат, определенные  
с учетом рекомендуемых  
показателей

Отражать  
должностные  
обязанности работника  
непосредственно в  
тексте трудового  
договора, но с учетом  
действующих  
обязанностей,  
установленных  
должностной  
инструкцией



## Порядок организации работы по введению «эффективного контракта» в учреждении

1. Создание в учреждении комиссии или рабочей группы по организации работы, связанной с введением «эффективного контракта».
2. Организация разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам введения «эффективного контракта».
3. Анализ действующих трудовых договоров с работниками на предмет их соответствия требованиям ст. 57 ТК РФ и примерной формы трудового договора, в результате которого определяются трудовые договоры, в которые необходимо дополнить :
  - сведениями о работнике или работодателе;
  - недостающими условиями труда.
4. Разработка показателей эффективности деятельности работников учреждения труда.



## Порядок организации работы по введению «эффективного контракта» в учреждении

5. Разработка изменений в положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.
6. Изменения принимаются в соответствии с требованиями ст. 135 ТК РФ - учитывается мнение представительного органа работников, если иное не установлено в коллективном договоре учреждения.
7. Конкретизировать трудовую функцию работников.
8. Подготовить изменения в трудовые договоры с работниками.
9. Уведомить работников в соответствии со ст. 74 ТК РФ письменно, не менее чем за 2 месяца.
10. Внести изменения в трудовой договор.

**ВАЖНО** – всю работу по введению эффективного контракта вести в обстановке гласности, обсуждения в трудовом коллективе

## Раздел трудового договора IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

**а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;**

**б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:**

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

**в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, коллективным договором и локальными нормативными актами.



## Подходы к созданию системы стимулирования работников учреждений (НИИ труда)

**Определение целей и задач, которые необходимо достичь при введении системы стимулирования**

у руководителя должно быть понимание - чего он хочет от работника

**Формализация условий получения работником стимулирующей выплаты**

выполнение условий должно зависеть от работника и быть достижимым при приложении определенных усилий, условия должны быть понятными для всех

**Оценка последствий и рисков при введении стимулирующей выплаты**

желание выполнить условия получения выплаты может привести к пренебрежению работником иными должностными обязанностями, перемещению специалистов внутри коллектива и др.

**Определение оптимального размера выплаты (доли в зарплате)**

достаточен, что бы заинтересовать работника, но не в ущерб иной работе

**Создание механизма контроля за выполнением условий получения стимулирующей выплаты**

должен быть эффективным, но с минимизацией издержек на проведение контрольных операций





**Спасибо за внимание !**

**тел. (8-814-2) 59-26-26**

**E-mail: [depzan@onego.ru](mailto:depzan@onego.ru)**

**WEB-сайт: [mintrud.karelia.ru](http://mintrud.karelia.ru)**