

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

«Введение «эффективного контракта» в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения»

Утверждено постановлением Президиума ЦК профсоюза
работников здравоохранения Российской Федерации

от 13 мая 2014 года № 18-12

Материал подготовлен отделом правовой
и социальной защиты аппарата Профсоюза

г. Москва

Методическое пособие

«Введение «эффективного контракта» в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения»

Идеологическое обоснование внедрения «эффективного контракта»

- Бюджетное послание Президента Российской Федерации от 29.06.2011 года о бюджетной политике в 2012 - 2014 годах
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Бюджетное послание Президента Российской Федерации от 28.06.2012 о бюджетной политике в 2013 - 2015 годах;
- Перечень поручений Президента Российской Федерации от 27.07.2012 по итогам совещания по реализации указов Президента в сфере социальной политики
- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы
- Единые рекомендации от 25.12.2013 г. по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год
- Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 № 2599-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения"

Термин «эффективный контракт» был впервые использован в предвыборной статье В.В. Путина в 2012 году «Строительство справедливости, социальная политика для России». В дальнейшем, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в Бюджетном послании Президента Российской Федерации от 28.06.2012 г. «О бюджетной политике в 2013-2015 годах» в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики Правительству Российской Федерации поручалось разработать программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

Организационные предпосылки перехода к эффективному контракту:

- реализация приоритетного национального проекта «Здоровье» (в части дополнительных выплат);
- реализация Федерального закона № 83-ФЗ (расширение прав учреждений, новые требования к трудовому договору с руководителем бюджетного учреждения);
- реализация региональных программ модернизации (в части внедрения стандартов и дополнительной оплаты труда за повышение доступности и качества медицинской помощи).

В Распоряжении Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 г. № 2599-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» предусмотрено, что целью «дорожной карты» в отраслях социальной сферы является повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинских организаций и их работников, и она призвана обеспечить установление механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от количества и качества предоставления населению бесплатных медицинских услуг.

Социальной эффективностью реализации «дорожной карты» является установление действенных механизмов оценки деятельности медицинских работников и соответствия уровня оплаты труда качеству труда.

В документе отмечается, что для установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников медицинских организаций от объема и качества предоставляемых медицинских услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг) необходим перевод медицинских работников на эффективный контракт.

В результате, цель «дорожной карты» - привлечение в государственные и муниципальные медицинские организации квалифицированных специалистов и ликвидация оттока медицинских кадров в частные медицинские организации, формирование условий, позволяющих медицинским работникам государственных и муниципальных медицинских организаций получать конкурентный уровень заработной платы.

В Бюджетном послании Президента Российской Федерации на 2013-2015 годы говорится, что «...Применение «эффективного контракта» также призвано повысить конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда и сопоставимость стоимости труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики».

Таким образом, эффективный контракт призван обеспечить соответствие роста заработной платы работников повышению качества оказываемых ими государственных услуг (выполнение работ).

Концептуальной основой эффективного контракта является деятельность медицинской организации в виде **совокупности всех процессов, подлежащих анализу и непрерывному улучшению** для обеспечения качества медицинских услуг. Эффективный контракт даст возможность поощрять работников, добившихся лучших показателей.

Какие же цели и задачи были поставлены в Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»?

Основными целями Программы являются:

- сохранение кадрового потенциала;
- повышение престижности и привлекательности работы в медицинской организации;
- обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Что же нужно для выполнения этих целей:

- совершенствовать системы оплаты труда работников, ориентированных на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей медицинских организаций;
- развивать кадровый потенциал работников;
- создавать организационные и правовые условия для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий

работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761.

Эффективно работающий врач может стать заложником неэффективного менеджмента!

Следовательно, эффективный контракт может быть реализован только в «эффективно управляемом учреждении».

Для эффективного управления учреждения должна работать **команда** - группа людей, которая выполняет определенную задачу и в которой проявляется результат усилий членов команды, который всегда больше результата работы отдельно взятого работника.

Из информации Минтруда России от 28 ноября 2013 г. "Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 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. N 2190-р":

4. О применении примерной формы трудового договора с работниками.

*При переходе на "эффективный контракт" в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение **коллективных результатов труда**.*

Компетентность и лидерство всего руководящего состава учреждения **являются решающими при разработке эффективного контракта**, позволяющего посредством его внедрения **достигать определенных выгод** всем заинтересованным сторонам. Особое значение **отводится роли и компетентности руководителя** медицинской организации.

Глубокой ошибкой является мнение **руководителей** о том, что команду можно назначить и лишь наблюдать за ее действиями.

Перевод работников на эффективный контракт потребует от руководящего состава предварительно продумать проведение структурных преобразований в подразделениях медицинских организаций. В этих целях необходимо привести штатное расписание в соответствии с утвержденной номенклатурой специальностей.

Руководство должно создать систему стимулирования сотрудников за активное и эффективное участие в предоставлении населению качественных медицинских услуг.

Но и для самого руководителя государственной (бюджетной, казенной, автономной) медицинской организации существуют стимулирующие выплаты, связанные с достижением значений показателей, предусмотренных трудовым договором, одним из которых является обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329).

С 01.01.2013 предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников федеральных учреждений должен устанавливаться федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

При этом указанный предельный уровень может быть увеличен по решению федерального государственного органа - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий Перечень, утверждаемый Правительством РФ (Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 с последующими дополнениями и изменениями; в субъектах РФ – п.25 Единые рекомендации от 25.12.2013 г. по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год).

Что собой представляет эффективный контракт?

Согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и раздела 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.**

Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, содержит Примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

Приложение N 3
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы,
утвержденной распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

**Примерная форма
трудового договора с работником государственного
(муниципального) учреждения**

_____ " __ " _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)
в лице _____,
(должность, ф.и.о.)
действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____,
(ф.и.о.)
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны),
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет
работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или
_____,
специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по
трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на
работу в конкретный филиал, представительство или иное обособленное
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении
работодателя _____.
(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по
совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на
время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)
заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59

Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " __ " _____ 20__ г.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____
месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой
работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению

безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

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 Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(наименование организации)

(ф.и.о.)

Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства	
ИНН	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)	
	серия	N
	кем выдан	
	дата выдачи " "	г.

(должность)	(подпись)	(ф.и.о.)	(подпись)
-------------	-----------	----------	-----------

Работник получил один экземпляр настоящего
трудового договора

(дата и подпись работника)

Комментируя термин «эффективный контракт», стоит отметить, что в трудовом законодательстве нет понятия эффективный контракт, также отсутствует понятие «контракт». Следовательно, все изменения во взаимоотношениях с работниками происходят в рамках тех положений, которые закреплены в Трудовом кодексе РФ, а исключения составляют положения Трудового кодекса РФ, устанавливающие новые основания для расторжения трудового договора с руководителем учреждения и его заместителями (пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективный контракт – это тот же трудовой договор, только содержащий в себе конкретизацию отдельных его норм.

Статьей 56 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Действующее трудовое законодательство в статье 57 Трудового кодекса РФ установило содержание и условия трудового договора, в котором должна быть указана следующая информация (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника;

- наименование работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения договора.

Условия, которые включаются в трудовой договор, разделены на обязательные и дополнительные.

Обязательными для внесения в договор являются следующие условия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ):

1) место работы (наименование организации), а в случае принятия работника в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, - место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения.

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

Исходя из определения, приведенного в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, понятие "трудовая функция" включает в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы. Отсюда следует, что трудовая функция - это перечень определенных операций, которые работник обязан выполнять по поручению работодателя. Эти операции определены в соответствии с должностью работника, для выполнения которой он принят на работу.

В соответствии с приказом Минтруда России от 30.11.2012 № 565 в сфере здравоохранения должны быть разработаны, утверждены профессиональные стандарты для медицинских работников, основные элементы которых должны быть включены в трудовой договор;

3) дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения данного договора. При этом срок может определяться как конкретной датой, так и наступлением какого-либо события;

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на подобную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8) условие об обязательном социальном страховании работника;

9) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Составление и подписание «эффективного контракта» (дополнительного соглашения) должно проходить в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Из Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р:

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Итак, **алгоритм внедрения** эффективного контракта применительно к конкретной медицинской организации следующий.

1. Издание приказа руководителя организации о внедрении в организации эффективного контракта.

2. Создание комиссии или рабочей группы по организации работы, связанной с введением эффективного контракта. В состав рабочей группы должны входить представители работников в лице первичной профсоюзной организации.

3. Разработка на основе утвержденных органами исполнительной государственной власти или органом местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных, муниципальных организаций показателей эффективности деятельности работников данной конкретной организации с учетом ее специфики.

4. Внесение изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников организации в части уточнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. При этом рекомендуем избегать фраз типа «уменьшение выплат стимулирующего характера» - вместо уменьшения выплат лучше воспользоваться механизмом пропорционального начисления определенных видов выплат по каждому из оснований.

При внедрении нового порядка оплаты труда необходимо сосредоточиться не на «штрафных санкциях», а на стимулирующих выплатах, как мотивации труда.

5. Подготовка дополнительных соглашений к трудовым договорам, внесение изменений в трудовые договоры с работниками организации.

6. Уведомление работников в письменном виде об изменениях в трудовом договоре.

7. Корректировка должностных инструкций работников в части, касающейся новых трудовых функций, а также доведение их до сведения работников под расписку.

Подходы к выбору критериев стимулирующей части заработной платы - система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности;

- деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Порядок установления некоторых видов выплат стимулирующего характера может быть прописан в самом трудовом договоре, а по поводу других выплат стимулирующего характера в трудовом договоре могут быть сделаны **ссылки на соответствующие положения об оплате труда.**

Это же может касаться и мер социальной поддержки.

Из статьи 135 Трудового кодекса:

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положениями об оплате труда учреждений здравоохранения, как правило, предусматриваются следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- за время работы:
 - надбавка за выслугу лет;
 - надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальные по итогам работы за:
 - месяц;
 - квартал;
 - год;
- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент;
 - коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
 - коэффициент за работу в высокогорных районах;
 - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
 - за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за работу в ночное время.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Размеры стимулирующих выплат должны устанавливаться локальным актом по организации по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителей структурных подразделений.

Из Приказа Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта":

П.5. 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.

В числе критериев оценки результата работы структурных подразделений и работников могут быть предусмотрены критерии стимулирующей части заработной платы:

- Выполнение норм выработки, нагрузки
- Удовлетворенность пациентов результатами лечения
- Отсутствие жалоб
- Отсутствие нареканий в ходе проведения экспертизы качества (внутренней и внешней)
- Выполнение трудовой дисциплины
- Полнота выполнения должностных обязанностей
- Другие (здесь целесообразно предусмотреть доплату за счет средств работодателя неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза за выполнение ими дополнительной общественной нагрузки).

Как осуществить переход на эффективный контракт?

- Можно ли расторгнуть трудовой договор с работником и заключить новый?

Нет!

- Нужно вносить изменения в действующий трудовой договор.

Каким образом? - Оформить дополнительное соглашение к действующему трудовому договору двумя способами:

- Внести изменения в трудовой договор по соглашению сторон (статья 72 Трудового кодекса)

Каковы основания для внесения изменений в трудовой договор?

- ***Статья 72 Трудового кодекса устанавливает: «Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.***
- ***Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».***

- Внести изменения в трудовой договор в одностороннем порядке по инициативе работодателя (статья 74 ТК РФ)

Из Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по

оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»:

«... В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации 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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации».

Из статьи 74 Трудового кодекса «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»:

- В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.
- 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, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ
- Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями

В трудовой договор можно включить дополнительные условия, не ухудшающие положения работника, например о конкретном рабочем месте, об испытании, о выплате выходного пособия в повышенном размере, о неразглашении охраняемой законом тайны и др.

Отсутствие в договоре какого-либо из обязательных условий не приводит к признанию его незаключенным и не является основанием для его расторжения. В таком случае трудовой договор должен быть дополнен. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст обоих экземпляров договора и заверяются подписями сторон и печатью работодателя. Недостающие условия устанавливаются отдельным соглашением сторон,

которое заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора. Если отсутствие в трудовом договоре обязательных условий обнаружится при проверке, то должностное лицо, проводящее проверку, потребует устранить нарушения. При невыполнении этого требования в установленный срок организацию могут привлечь к административной ответственности (ст. 19.5 КоАП РФ).

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса) может привести к расторжению трудового договора.

Часть 1 статьи 77 Трудового кодекса «Общие основания прекращения трудового договора»

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса).

Таким образом,

- с вновь принимаемым работником будет заключен трудовой договор, соответствующий требованиям эффективного контракта,
- с остальными работниками должны заключаться дополнительные соглашения к трудовым договорам.

На практике потребуется:

ИЛИ

вычитывать прежние редакции трудовых договоров, вносить в дополнительное соглашение к трудовому договору фразы типа:

«Пункт № ... дополнить фразой...»

и т.д.

ИЛИ

использовать фразу примерно следующего содержания:

«Изложить текст трудового договора с ... (ФИО работника) в следующей редакции:...»

**Материал для проведения обучения с
профкадрами и активом по теме:
«Введение «эффективного контракта»
в государственных (муниципальных)
учреждениях здравоохранения»**

Идеологическое обоснование внедрения «эффективного контракта»

Термин «эффективный контракт» был впервые использован в предвыборной статье В.В. Путина в 2012 году «Строительство справедливости, социальная политика для России». В дальнейшем, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в Бюджетном послании Президента Российской Федерации от 28.06.2012 г. «О бюджетной политике в 2013-2015 годах» в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики Правительству Российской Федерации поручалось разработать программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

Бюджетное послание Президента Российской Федерации от 29.06.2011 года о бюджетной политике в 2012 - 2014 годах

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Бюджетное послание Президента Российской Федерации от 28.06.2012 о бюджетной политике в 2013 - 2015 годах

Перечень поручений Президента Российской Федерации от 27.07.2012 по итогам совещания по реализации указов Президента в сфере социальной политики

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Единые рекомендации от 25.12.2013 г. по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год

Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 № 2599-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения"

Алгоритм внедрения «эффективного контракта»

Обоснование

Нормативная база

Заключение договоров с руководителями
государственных (муниципальных) учреждений

Внесение изменений в коллективные договоры

Внесение изменений в положение об оплате труда

Ознакомление работников с изменениями
трудового договора

Заключение договоров/дополнительных
соглашений к трудовому договору с работниками
государственных (муниципальных) учреждений

Организационные предпосылки перехода к эффективному контракту:

реализация приоритетного национального проекта «Здоровье» (в части дополнительных выплат)

реализация Федерального закона № 83-ФЗ (расширение прав учреждений, новые требования к трудовому договору с руководителем бюджетного учреждения)

реализация региональных программ модернизации (в части внедрения стандартов и дополнительной оплаты труда за повышение доступности и качества медицинской помощи)

В Распоряжении Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 г. № 2599-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» предусмотрено, что целью «дорожной карты» в отраслях социальной сферы является повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинских организаций и их работников, и она призвана обеспечить установление механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от количества и качества предоставления населению бесплатных медицинских услуг.

Социальной эффективностью реализации «дорожной карты» является установление действенных механизмов оценки деятельности медицинских работников и соответствия уровня оплаты труда качеству труда.

В документе отмечается, что для установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников медицинских организаций от объема и качества предоставляемых медицинских услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг) необходим перевод медицинских работников на эффективный контракт.

В результате, цель **«дорожной карты»** - привлечение в государственные и муниципальные медицинские организации квалифицированных специалистов и ликвидация оттока медицинских кадров в частные медицинские организации, формирование условий, позволяющих медицинским работникам государственных и муниципальных медицинских организаций получать конкурентный уровень заработной платы.

Таким образом, эффективный контракт призван обеспечить соответствие роста заработной платы работников повышению качества оказываемых ими государственных услуг (выполнение работ)



Концептуальной основой эффективного контракта является деятельность медицинской организации в виде совокупности всех процессов, подлежащих анализу и непрерывному улучшению для обеспечения качества медицинских услуг. Эффективный контракт даст возможность поощрять работников, добившихся лучших показателей.

Какие же цели и задачи были поставлены в Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р?

Основными целями Программы являются:

сохранение кадрового потенциала

повышение престижности и привлекательности работы в медицинской организации

обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)

Что же нужно для выполнения этих целей:

совершенствовать системы оплаты труда работников, ориентированных на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг

создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей медицинских организаций

развивать кадровый потенциал работников

создавать организационные и правовые условия для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761

Следовательно, эффективный контракт может быть реализован только в «эффективно управляемом учреждении».

Для эффективного управления учреждения должна работать **команда** - группа людей, которая выполняет определенную задачу и в которой проявляется результат усилий членов команды, который всегда больше результата работы отдельно взятого работника.

Из информации Минтруда России от 28 ноября 2013 г «Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N 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. N 2190-р»

4. О применении примерной формы трудового договора с работниками.
При переходе на "эффективный контракт" в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Компетентность и лидерство всего руководящего состава учреждения **являются решающими при разработке «эффективного контракта»**, позволяющего посредством его внедрения **достигать определенных выгод** всем заинтересованным сторонам. Особое значение **отводится роли и компетентности руководителя** медицинской организации.

Перевод работников на эффективный контракт потребует от руководящего состава предварительно продумать проведение структурных преобразований в подразделениях медицинских организаций. В этих целях – необходимо привести штатное расписание в соответствии с утвержденной номенклатурой специальностей.

Руководство должно создать систему стимулирования сотрудников за активное и эффективное участие в предоставлении населению качественных медицинских услуг.

Но и для самого руководителя государственной (бюджетной, казенной, автономной) медицинской организации существуют стимулирующие выплаты, связанные с достижением значений показателей, предусмотренных трудовым договором, одним из которых является обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329).

С 01.01.2013 предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников федеральных учреждений должен устанавливаться федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.



При этом указанный предельный уровень может быть увеличен по решению федерального государственного органа - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий Перечень, утверждаемый Правительством РФ (Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 с последующими дополнениями и изменениями; в субъектах РФ – п.25 Единых рекомендаций от 25.12.2013 г. по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год).

Что собой представляет «эффективный контракт»?

```
graph TD; A[Что собой представляет «эффективный контракт»?] --> B[Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»]; B --> C[«Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения» - Приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы];
```

Распоряжение Правительства РФ
от 26.11.2012 N 2190-р «Об
утверждении Программы
поэтапного совершенствования
системы оплаты труда в
государственных
(муниципальных) учреждениях на
2012 - 2018 годы»

«Примерная форма трудового
договора с работником
государственного
(муниципального) учреждения» -
Приложение N 3 к
Программе поэтапного
совершенствования системы
оплаты труда в государственных
(муниципальных) учреждениях на
2012 - 2018 годы

Под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на:

наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем

системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке

системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке

системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем

подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда

«Эффективный контракт»

```
graph TD; A[«Эффективный контракт»] --> B[Это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:]; B --> C[его должностные обязанности]; B --> D[условия оплаты труда]; B --> E[показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг]; B --> F[меры социальной поддержки];
```

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

меры социальной поддержки

Статьей 56 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.



**Обязательными для внесения в договор
являются следующие условия:
(ч. 2 ст. 57 ТК РФ)**

1) место работы (наименование организации), а в случае принятия работника в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, - место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы)

Исходя из определения, приведенного в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, понятие "трудовая функция" включает в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы. Отсюда следует, что трудовая функция - это перечень определенных операций, которые работник обязан выполнять по поручению работодателя. Эти операции определены в соответствии с должностью работника, для выполнения которой он принят на работу.

Обязательными для внесения в договор являются следующие условия (продолжение)

3) дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения данного договора. При этом срок может определяться как конкретной датой, так и наступлением какого-либо события

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя)

6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на подобную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)

8) условие об обязательном социальном страховании работника

9) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права

В соответствии с приказом Минтруда России от 30.11.2012 № 565 в сфере здравоохранения должны быть разработаны, утверждены профессиональные стандарты для медицинских работников, основные элементы которых должны быть включены в трудовой договор

Алгоритм внедрения эффективного контракта применительно к конкретной медицинской организации следующий

1. Издание приказа руководителя организации о внедрении в организации эффективного контракта.

2. Создание комиссии или рабочей группы по организации работы, связанной с введением эффективного контракта. В состав рабочей группы должны входить представители работников в лице первичной профсоюзной организации.

3. Разработка на основе утвержденных органами исполнительной государственной власти или органом местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных, муниципальных организаций показателей эффективности деятельности работников данной конкретной организации с учетом ее специфики.

4. Внесение изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников организации в части уточнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. При этом рекомендуем избегать фраз типа «уменьшение выплат стимулирующего характера» - вместо уменьшения выплат лучше воспользоваться механизмом пропорционального начисления определенных видов выплат по каждому из оснований.

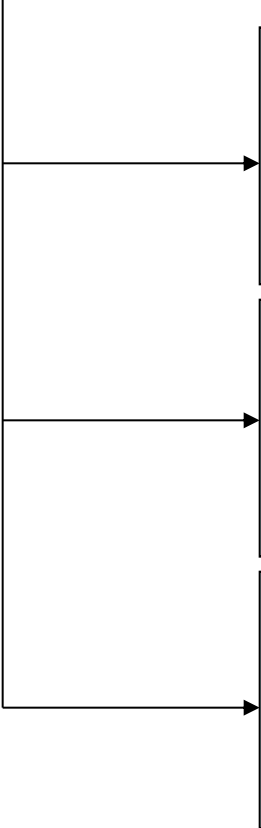
При внедрении нового порядка оплаты труда необходимо сосредоточиться не на «штрафных санкциях», а на стимулирующих выплатах, как мотивации труда.

5. Подготовка дополнительных соглашений к трудовым договорам, внесение изменений в трудовые договоры с работниками организации.

6. Уведомление работников в письменном виде об изменениях в трудовом договоре.

7. Корректировка должностных инструкций работников в части, касающейся новых трудовых функций, а также доведение их до сведения работников под расписку.

Подходы к выбору критериев стимулирующей части заработной платы - система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:



дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности

деятельности работников по заданным критериям и показателям

Порядок установления некоторых видов выплат стимулирующего характера может быть прописан в самом трудовом договоре, а по поводу других выплат стимулирующего характера в трудовом договоре могут быть сделаны **ссылки на** соответствующие **положения об оплате труда**.

Это же может касаться и мер социальной поддержки.

Статья 135 Трудового кодекса РФ

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются: коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положениями по оплате труда учреждений здравоохранения, предусматриваются, как правило, следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

за интенсивность и высокие результаты работы

надбавка за интенсивность труда

премия за высокие результаты работы

премия за выполнение особо важных и ответственных работ

за качество выполняемых работ

надбавка за наличие квалификационной категории

премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания

продолжение

за время работы

надбавка за выслугу лет

надбавка за стаж
непрерывной работы

премиальные по итогам работы за

месяц

квартал

год

продолжение



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

за работу в местностях с
особыми климатическими условиями

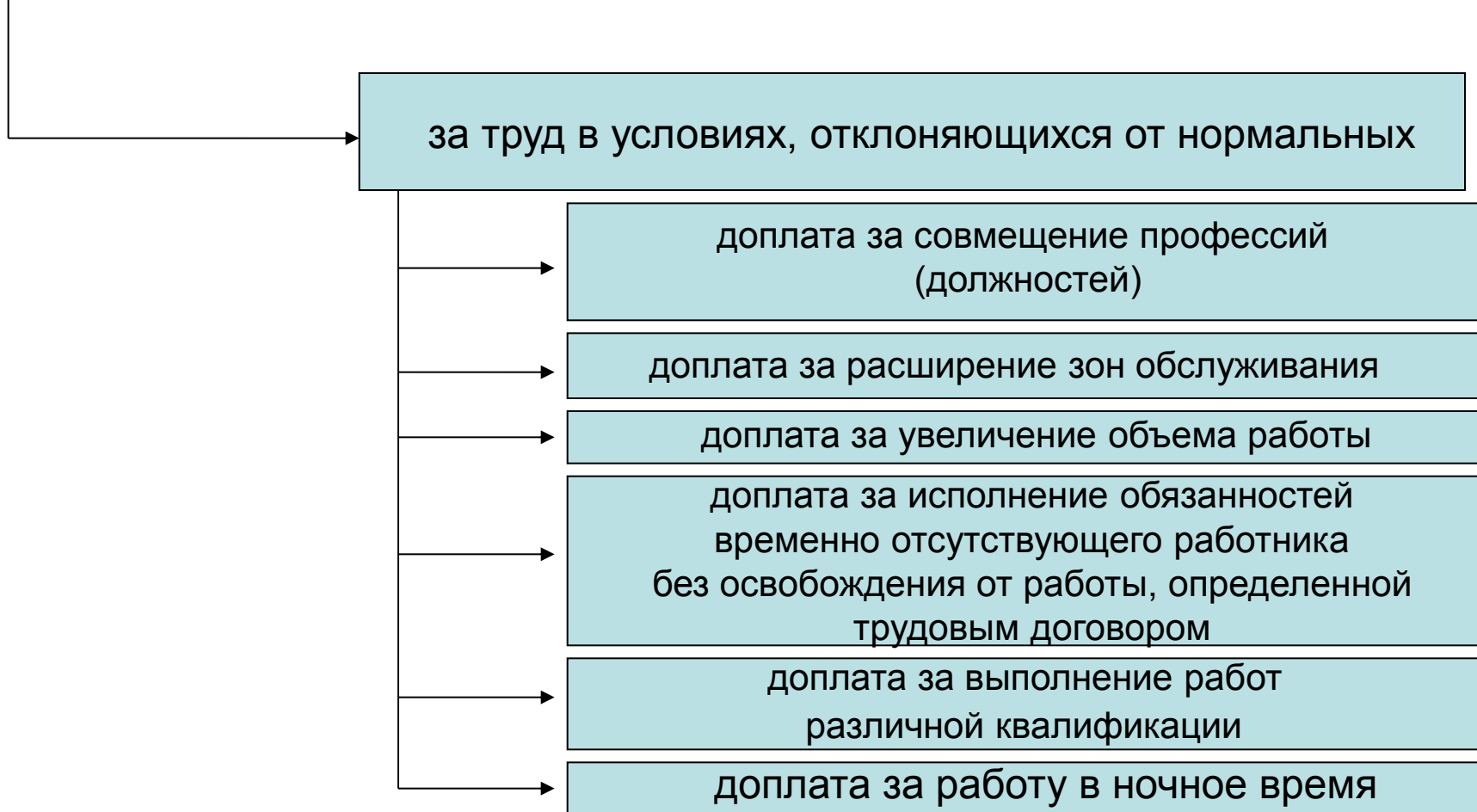
районный коэффициент

коэффициент за работу в пустынных
и безводных местностях

коэффициент за работу в
высокогорных районах

надбавка за стаж работы в районах
Крайнего Севера и приравненных
к ним местностях

продолжение



В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Размеры стимулирующих выплат должны устанавливаться локальным актом организации по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителей структурных подразделений, с учетом оценки качества

Из Приказа Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта":

П.5. 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.

В числе критериев оценки результата работы структурных подразделений и работников могут быть предусмотрены критерии стимулирующей части заработной платы:

Выполнение норм выработки, нагрузки

Удовлетворенность пациентов результатами лечения

Отсутствие жалоб

Отсутствие нареканий в ходе проведения экспертизы качества
(внутренней и внешней)

Выполнение трудовой дисциплины

Полнота выполнения должностных обязанностей

Другие (здесь целесообразно предусмотреть доплату за счет средств работодателя неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза за выполнение ими дополнительной общественной нагрузки)

Как осуществить переход на эффективный контракт?

Можно ли расторгнуть трудовой договор с работником и заключить новый?

Нет!

Нужно вносить изменения в действующий трудовой договор

Каким образом?

Оформить дополнительное соглашение к действующему трудовому договору



Оформить дополнительное соглашение к действующему трудовому договору можно двумя способами

Внести изменения в трудовой договор по соглашению сторон (статья 72 Трудового кодекса)

Каковы основания для внесения изменений в трудовой договор?

Статья 72 Трудового кодекса устанавливает:
«Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».

Внести изменения в трудовой договор в одностороннем порядке по инициативе работодателя (статья 74 ТК РФ)

**Из Распоряжения
Правительства РФ от
26.11.2012 N 2190-р:**

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Из Приказа Министерства труда и
социальной защиты Российской
Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н**

«Об утверждении
рекомендаций по
оформлению трудовых
отношений с
работником
государственного
(муниципального)
учреждения при
введении эффективного
контракта»:

«... В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации 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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации».


Статья 74 Трудового кодекса РФ «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника

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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Отсутствие в договоре какого-либо из обязательных условий не приводит к признанию его незаключенным и не является основанием для его расторжения. В таком случае трудовой договор должен быть дополнен. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст обоих экземпляров договора и заверяются подписями сторон и печатью работодателя. Недостающие условия устанавливаются отдельным соглашением сторон, которое заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора. Если отсутствие в трудовом договоре обязательных условий обнаружится при проверке, то должностное лицо, проводящее проверку, потребует устранить нарушения. При невыполнении этого требования в установленный срок организацию могут привлечь к административной ответственности (ст. 19.5 КоАП РФ).



При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ

Статья 77 Трудового кодекса РФ «**Общие основания прекращения трудового договора**»

Пункт 7 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса РФ)

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса) может **привести** к расторжению трудового договора.

Часть 1 статьи 77 Трудового кодекса «Общие основания прекращения трудового договора»

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса).

Следовательно:

- с вновь принимаемым работником будет заключен трудовой договор, соответствующий требованиям эффективного контракта,
- ***с остальными работниками должны заключаться дополнительные соглашения к трудовым договорам.***



На практике потребуется:

ИЛИ

вычитывать прежние редакции трудовых договоров, вносить в дополнительное соглашение к трудовому договору фразы типа:

«Пункт № ... дополнить фразой...»

и т.д.

ИЛИ

использовать фразу примерно следующего содержания:

«Изложить текст трудового договора с ... (ФИО работника) в следующей редакции:...»