



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления»

# **Эффективный контракт – эффективное расходование бюджетных средств**

**2017**

*Бюджетный кодекс РФ. Статья 34. Принцип  
результативности и эффективности использования  
бюджетных средств*

**Результативность:**

*необходимость  
достижения заданных  
результатов*

**Эффективность:**

*использование  
наименьшего объема  
средств или достижение  
наилучшего результата с  
использованием  
определенного  
бюджетом объема  
средств*

## Этапы развития бюджетной реформы

**Бюджетирование, ориентированное на результат (БОР) – с 2000 года**



**Программно-целевой бюджет – долгосрочные и ведомственные программы**



**Государственные программы. В Московской области - с 2014 года**



**Эффективный контракт 2014 - 2018 годы**

## Тезисы Указов Президента по повышению оплаты труда

Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 596

«О долгосрочной государственной экономической политике»:

«Правительству Российской Федерации принять меры, направленные на достижение следующих показателей: ... **увеличение производительности труда к 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года**»

Указ Президента от 7 мая 2012 года № 597

«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»:

«Правительству Российской Федерации обеспечить ... **увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников**, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников»

...

«Правительству Российской Федерации ... **принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев ... повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций**»

Бюджетное послание Президента Российской Федерации «О бюджетной политике в 2013-2015 годах»

«Теперь задача - ... в самих учреждениях - обеспечить переход к "эффективному контракту", который должен четко определять условия оплаты труда и **"социальный пакет"** работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы

**Этапы перехода к "эффективному контракту" должны быть увязаны с конкретными структурными и институциональными изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности образования, науки, культуры, здравоохранения.**».

- ✗ ...повышение оплаты труда «должно быть увязано с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг».
- ✗ «Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы»
- ✗ ...недопустимость ситуации, когда за счет государственных бюджетных средств оплачиваются низкокачественные услуги. «Надо добиться, чтобы в социальной сфере остались только те организации, которые это делают с наибольшей пользой для граждан. Медлить с проведением так называемых структурных преобразований, структурных реформ в социальной сфере больше нельзя»
- ✗ ...оплату труда бюджетников соотносить с конкретными условиями регионального рынка труда, при этом механическое повышение зарплаты всем и каждому неэффективно: «Необходимо гораздо полнее учитывать в зарплате квалификацию и профессиональные достижения работника». В частности, это означает, что рост базового уровня оплаты должен сочетаться с еще более быстрым увеличением фонда стимулирующих надбавок и доплат.



# Эффективный контракт



Эффективное расходование  
бюджетных средств



Повышение качества  
образовательных услуг

# Регламентация перехода на эффективный контракт

**Предпосылки перехода на эффективный контракт** содержатся в Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (Указано, что повышение оплаты должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг).

**Обязательность перехода** на эффективный контракт заложена в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р..

**Базовый документ сферы образования** - это План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»,

Госпрограмма РФ «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы.

## **Развитие принятых решений**

**Приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».**

**Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (Рекомендации от 23 декабря 2016 г. Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений)**



# ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

Утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Реализация Программы осуществляется:

в отношении государственных учреждений субъектов Российской Федерации - в порядке, установленном законодательством субъектов Российской Федерации;

в отношении муниципальных учреждений - в порядке, установленном решениями органов местного самоуправления.

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

# Об эффективном контракте

**«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».**

*Программа поэтапного  
совершенствования системы оплаты  
труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях на 2012-  
2018 годы  
Распоряжение Правительства России  
от 26 ноября 2012 г. № 2190-р*

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

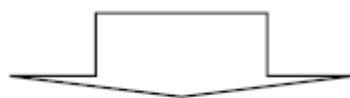
системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке

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»



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



# **Работодатели должны полностью перейти на эффективные контракты до 2018 года**

**Для этого нужно:**

- 1. заключать эффективные контракты (трудовые договоры) с новыми сотрудниками;**
- 2. уточнить и конкретизировать соответствующие условия в дополнительных соглашениях к трудовым договорам уже работающих сотрудников.**

**При этом ~~сотрудников, которые уже состоят в штате, необходимо уведомить о предстоящем изменении их трудовых договоров как минимум за два месяца~~ и заключить с ними дополнительные соглашения в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.**

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**



**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

**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



## 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.



## Что рекомендовано?

### Заключение трудового договора:

Заключается с работниками  
учреждения



В форме допсоглашения к трудовому договору



В порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ

Заключается с лицами,  
принимаемыми на работу



В форме трудового договора (эффективного контракта)



По результатам конкурсного отбора и (или) в порядке,  
предусмотренном гл. 11 ТК РФ

# Что рекомендовано?





## Что рекомендовано?

При оформлении трудовых отношений **рекомендуется учитывать нормы,** предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

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

## Что рекомендовано?

При внедрении эффективного контракта необходимо **конкретизировать трудовые функции** сотрудников.

Трудовая функция представляет собой **работу по должности** в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой сотруднику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Чтобы правильно установить трудовую функцию, рекомендовано использовать должностные обязанности, которые установлены для соответствующей должности **в профессиональных стандартах**, а если стандарт еще не разработан, то в **квалификационных справочниках**.

**Что рекомендовано?**  
**Компенсационные выплаты**  
**разработаны с учетом 3-х параметров:**

**1. Наименование выплаты**

**2. Размер выплаты**

**3. Фактор, обуславливающий получение выплаты**

**В зарплате учителя учитываются не только учебные часы, но и другие виды педагогической деятельности, не входящие в круг основных обязанностей, которые он осуществляет: подготовка к урокам, изготовление наглядных пособий и раздаточных материалов, консультации с родителями и др.;**

**Что рекомендовано?**  
**Стимулирующие выплаты**  
**разработаны с учетом 5-и параметров:**

**1.Наименование выплаты**

**2.Условия получения выплаты**

**3.Показатели и критерии эффективности деятельности**

**4.Периодичность**

**5.Размер выплаты**

## **Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год**

При подготовке документа за основу были взяты Единые рекомендации на 2016 год.

Наиболее существенные **изменения касаются условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, что связано с установлением предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководства и работников учреждений.**

В сфере образования рекомендуется использовать средства, предназначенные на оплату труда так, чтобы **размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 %.**



## Принципы формирования системы оплаты труда

- ...
- **обеспечение зависимости заработной платы** каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- **обеспечение равной оплаты за труд равной ценности**, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;
- ...

## Обязательные требования:

- ...
- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) **условий оплаты труда**, в том числе фиксированного размера, **оклада** (должностного оклада), **ставки заработной платы**, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также **размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера**;
- ...

## Обязательные требования

- ...
- **Применять Единый квалификационный справочник** должностей руководителей, специалистов и служащих, **состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.**
- ....

## Обязательные требования

**Установление систем оплаты труда с учетом:**

...

**создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;**

...

## Требования к показателям эффективности

**Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:**

- а) **объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов **его труда**, а также за достижение **коллективных результатов труда**;
- б) **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) **адекватность** - вознаграждение должно **быть адекватно трудовому вкладу** каждого работника в результат коллективного труда;
- г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.



# Рекомендации

- При заключении трудовых договоров с работниками **рекомендуется использовать примерную форму трудового договора** с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 г. № 167н.

## ✓ Важные выводы

---

1. С точки зрения трудового законодательства введение эффективного контракта – это внесение изменений в действующий трудовой договор.
2. В контракте нужно конкретизировать должностные обязанности работника, а также показатели и критерии эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат.
3. Чтобы внедрить эффективный контракт, с сотрудниками, которые уже состоят в штате, нужно заключить дополнительные соглашения.

# ВАЖНО!

Эффективный контракт



эффективное расходование бюджетных средств,  
выделяемых на оплату труда работников

Введение эффективного контракта



без привлечения дополнительных бюджетных  
средств на оплату труда

**Спасибо за внимание!**

**Жукова Ольга Васильевна**

**(968) 846 64 27**

**[o.zhuckowa@yandex.ru](mailto:o.zhuckowa@yandex.ru)**

**[zhukova\\_ov@asou-mo.ru](mailto:zhukova_ov@asou-mo.ru)**