

## **ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ: ПРОФСОЮЗНАЯ ПОЗИЦИЯ**

С 2018 года в ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» действует рабочая комиссия по внедрению системы эффективного контракта с работниками. В состав комиссии входят представители профсоюзной организации. Позиция профсоюзной организации на переговорах основана на рекомендациях Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов по вопросам внедрения системы эффективного контракта в организациях высшего образования. Основная сложность в работе группы: поиск единого понимания системы эффективного контракта у представителей работодателя и профсоюзной организации. К сожалению, в средствах массовой информации тиражируется информация о «перекосах» внедрения системы эффективного контракта: вводятся штрафы за недостижение установленных показателей, невыполнение эффективного контракта является основанием расторжения трудового договора и прочее. В связи с этим считаем целесообразным дать разъяснения по интересующим членов профсоюза вопросам внедрения системы эффективного контракта в Университете.

### ***Почему необходимо переходить на трудовые договоры с элементами эффективного контракта***

Внедрение систем эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования осуществляется в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.» и с Планом мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р). Оба этих нормативных документа приняты в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Данные документы обязывают государственные (муниципальные) учреждения внедрять систему эффективных контрактов

Нормативными актами, регулирующими внедрение системы эффективных контрактов, являются:

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, далее – «Программа») определяет понятие «Эффективный контракт», закрепляет этапы и общий порядок внедрения системы ЭК, содержит примерную форму трудового договора;

- Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного

контракта (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н, далее – «Рекомендации») содержат особенности содержания и процедуры заключения (изменения) трудового договора в форме ЭК.

***Что такое эффективный контракт (ЭК)? Какие основные содержательные элементы эффективного контракта?***

Разъяснения по поводу содержания эффективного контракта и порядка его внедрения утверждены Приказом Минсоцтруда от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:

- его должностные обязанности,
- условия оплаты труда,
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг,
- а также меры социальной поддержки.

Таким образом, понятие «эффективный контракт» не расширяет и, тем более, не заменяет правового понятия «трудовой договор». В ЭК не должно быть дополнительных должностных обязанностей по сравнению с «обычным» трудовым договором, но есть более подробная конкретизация существующих обязанностей.

Кроме этого, ЭК содержит совокупность показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, которые напрямую связываются с назначением стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период.

***Какова роль первичной профсоюзной организации работников в формировании системы эффективного контракта?***

Так как система ЭК напрямую влияет на трудовые отношения и условия труда работников, становится частью системы оплаты труда, первичная профсоюзная организация принимает активное участие в формировании ЭК и последующем контроле указанной системы.

На современном этапе формирования системы ЭК, её локальной нормативной базы, профсоюзная организации не только формально выражает мотивированное мнение по разрабатываемым документам, но и активно участвует в формировании своих предложений как по перечню показателей и критериев эффективности, так и по концепции системы ЭК в целом.

***Может ли сотрудник отказаться от заключения договора с элементами 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 уведомит работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения эффективного контракта. При этом профсоюзная организации отстаивает добровольный характер участия работников в системе ЭК: части третья и четвертая статьи 74 ТК РФ не могут применяться в отношении тех работников, которые отказались от участия в системе ЭК и продолжают работать на прежних условиях.

Таким образом, работники с которыми уже заключен трудовой договор, могут отказаться от перехода на систему эффективного контракта без последствий.

***Какие санкции могут быть применены к сотруднику в случае невыполнения требований эффективного контракта?***

Профсоюзная организация отстаивает позицию, что система эффективного контракта носит стимулирующий характер: система ориентирована на поощрение высокой результативности деятельности работников, качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а не на систему штрафов и взысканий.

***Может ли администрация при конкурсной ситуации в качестве критериев производительности работника опираться на результативность, достигнутую работником в рамках эффективного контракта?***

В случае конкурсной ситуации работодатель не может апеллировать к результатам выполнения работником показателей эффективного контракта, так как ставит в неравные условия участников конкурса.

Между эффективным контрактом и конкурсной ситуацией есть косвенная связь, а именно успешное выполнение показателей эффективного контракта характеризует рост педагогической и научной активности работника. Только данные справки о преподавательской и научной активности могут обсуждаться в случае конкурсной ситуации.

***В каких единицах будет измеряться эффективность работников?***

Опыт внедрения системы ЭК в других ВУЗах показывает, что использование единиц измерения в баллах или процентах дает возможность работодателю, при назначении выплат стимулирующего характера по итогам реализации ЭК, заранее планировать бюджет системы ЭК и сделать более гибким его формирование. С другой стороны, использование денежных единиц измерения показателей снижает предсказуемость формирования бюджета ЭК, однако делает для работника систему гораздо более понятной и, значит, более мотивирующей.

Поэтому Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов рекомендует на начальной

стадии формирования системы ЭК, когда не выработан относительно стабильный комплекс ключевых показателей и не отлажена методика расчета, использовать относительные величины, например, баллы. Когда система ЭК станет более предсказуемой, а ожидаемые результаты деятельности работников и структурных подразделений вуза достоверно прогнозируемы в краткосрочной перспективе, есть смысл перейти на измерение величин показателей в денежных единицах, что улучшит прозрачность системы и повысит мотивацию работников в повышении результативности своей деятельности.

«Стоимость» балла будет определяться по завершению отчетного периода непосредственно перед назначением стимулирующих выплат.

### ***Какова периодичность подведения итогов выполнения показателей эффективного контракта?***

Небольшая продолжительность отчетного периода (один месяц, один квартал) увеличивает объем расчетной работы для подведения итогов, но, в то же время, это сближает по времени факт достижения определенных результатов и материального поощрения работника за них. Более продолжительный период (полугодие, год) способствует уменьшению объема работы по сбору данных и расчетам показателей, но увеличивает временной разрыв между достижением результата и его поощрением, что в меньшей степени стимулирует работника.

Учитывая то, что мы находимся только в стадии внедрения системы эффективных контрактов, то профсоюзная организация считает оптимальным отчетным периодом полугодие.

### ***Какова периодичность стимулирующих выплат по эффективному контракту?***

Образовательные организации практикуют как регулярные (ежемесячные) стимулирующие выплаты по итогам реализации ЭК, так и единовременные, по окончании отчетного периода. По результатам переговоров стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда будут выплачиваться в Университете ежемесячно. Вместе с тем при развитии системы показателей эффективности сотрудников представляется целесообразным использовать смешанную систему в зависимости от продолжительности отчетных периодов и категорий работников.

### ***Какова позиция профсоюзной организации при введении эффективного контракта?***

Пункт 5.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018–2020 годы, заключенного между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования, определяет требования к показателям и критериям эффективности деятельности работника следующим образом:

«При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности)».

Вопросы трудового договора с элементами эффективного контракта рассматривались на заседании Ученого Совета 25.01.2019. Были приняты Показатели для оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского» и Порядок работы с показателями для оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета.

В случае необходимости все разъяснения по рассматриваемым вопросам Вы можете получить в Профкоме работников КФУ. Адрес электронной почты: [profcom\\_cfu@mail.ru](mailto:profcom_cfu@mail.ru).

Л. В. Савченко  
Н. Н. Лукашева  
В. Н. Дятел