

Ф. Н. КАДЫРОВ,

д.э.н., заместитель директора ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Россия,
kadyrov@mednet.ru

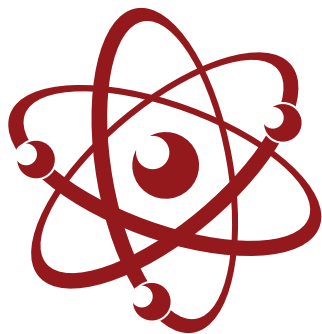
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА»: ИДЕОЛОГИЯ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

УДК 331.2

Кадыров Ф. Н. *Цели и задачи «эффективного контракта»: идеология и проблемы внедрения* (ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Россия)

Аннотация: Введение эффективного контракта далеко перешагнуло за пределы «конкретизированного трудового договора». Оно касается широкого круга вопросов: как повышать заработную плату, за счет каких источников, каждого ли работника это касается и т.д., и т.п. Соответственно, родилось и немало ошибочных мнений, мифов, связанных с различными аспектами эффективного контракта. Идеологии и практике применения эффективного контракта посвящена данная статья.

Ключевые слова: эффективный контракт, трудовой договор, оплата труда, выплаты стимулирующего характера, показатели и критерии оценки деятельности работников, коллективный договор, эффективность



Тяжелая экономическая ситуация в стране, создающая сложности в изыскании средств для повышения заработной платы в соответствии с «майскими» Указами Президента; комплексность проблем, связанных с введением эффективного контракта и другие причины привели к тому, что многие положения эффективного контракта либо воспринимаются ошибочно, либо умышленно искажаются в угоду красивой отчетности, пресловутой «галочке» и т.д. Между тем, четкое понимание сути, задач эффективного контракта является залогом его успешной реализации. Рассмотрим в связи с этим некоторые проблемы и мифы, связанные с введением эффективного контракта.

Актуальность рассматриваемой проблемы для научной сферы обусловлена как тем, что на нее непосредственно распространяется действие Указов Президента, так и тем, что научные учреждения, подразделения и работники имеются в различных отраслях бюджетной сферы, а отраслевые министерства и ведомства, региональные власти вносят свое видение в эти вопросы.

МИФ 1. «Майские» Указы Президента принимались с целью повышения оплаты труда.

Нет. В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ) четко определено: **«В целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики».**

Подпункт е) пункта 1 Указа, посвященный повышению заработной платы работникам бюджетной сферы, гласит: **«в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе**

экономики 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».**

Аналогичные положения содержатся и в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Указ принимался «в целях дальнейшего совершенствования го-

сударственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учетом требований инновационной экономики».

Итак, **цель принятия «майских» Указов – сохранение и улучшение кадрового потенциала, призванного обеспечить лучшие конкретные результаты в сфере науки, образования и т.д.** А повышение заработной платы – только средство достижения этой цели, причем зарплата должна быть заработана и должна зависеть от результатов труда.

МИФ 2. Суть эффективного контракта – повышение заработной платы.

К сожалению, нередко не только Указы Президента, но и введение эффективного контракта либо отождествляют с повышением заработной платы, либо в повышении заработной платы видят основной их элемент. Между тем, суть эффективного контракта заключается в достижении конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Как было показано выше, само по себе повышение заработной платы не является ни целью принятия Указа, ни сутью эффективного контракта. В вышеприведенном пункте е) Указа говорится: **«обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг».**

Точнее всего суть эффективного контракта отражает название наиболее фундаментального документа, посвященного введению эффективного контракта в рамках Указа Президента – распоряжения Правительства Рос-

сийской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Распоряжение № 2190-р) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» (далее – Программа). **Именно совершенствование системы оплаты труда для обеспечения стимулирования достижения лучших результатов является сутью эффективного контракта.** Неслучайно эффективный контракт определяется как «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». Впервые это определение появилось как раз в Распоряжении № 2190-р.

МИФ 3. Повышение заработной платы работников должно обеспечиваться любой ценой, в т.ч. и за счет сокращения численности работников.

Не секрет, что в большинстве случаев проблему повышения оплаты труда сотрудников при недостатке средств пытаются решать путем сокращения численности работников. Это действительно очень эффективный вариант, но прямо противоречащий логике эффективного контракта и закономерно порождающий недовольство работников. Как уже отмечалось

выше, «майские» Указы принимались с целью сохранения кадрового потенциала. Поэтому нельзя повышать зарплату путем сокращения кадров.

Но логика проста: за что строже спрашивают, на то и нацеливаются отраслевые органы управления, регионы и сами учреждения. Сейчас строже спрашивают за зарпла-

ту, а не за кадровое обеспечение. Итог: риск получить обратное тому, чего хотели достичь!

Действительно, что первично: рост зарплат или решение кадровых проблем? Конечно же, решение кадровых проблем! Поэтому нельзя допускать перегибы: добиваться повышения заработной платы любой ценой – нужно учитывать конечную цель.

МИФ 4. «Государство нам поможет» (поскольку реализация эффективного контракта – задача общегосударственная, то при недостатке средств на повышение заработной платы их выделит из федерального бюджета).

Совсем не обязательно. Действие «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, распространяется лишь на системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений. Программа рекомендуется для государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений. И поскольку соответствующие субъекты Российской Федерации (муниципальные образования) «добровольно» подключаются к этой программе, то обеспечение финансирования повышения заработной платы научным и иным работникам субъектов Российской Федерации (муниципальных образований) является их расходным обязательством – они должны сами изыскивать на это средства.

Правда, Программа предусматривает, что «для поддержки мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации на 2013–2015 годы предусмотрено предоставление бюджетам субъектов Российской Федерации дополнительной финансовой помощи в виде дотаций из федерального бюджета ежегодно в размере 100 млрд. рублей».

МИФ 5. Треть средств, необходимых для повышения заработной платы, по Указу Президента № 597 нужно обеспечить за счет реорганизации самих учреждений.

Нет, это явное передергивание положений Указа. В Указе Президента № 597 Правительству Российской Федерации поручено

Соответственно возникает риторический вопрос: какой оценки заслуживают действия тех, кто ради повышения заработной платы требует сокращать кадры, закрывать учреждения, кто полностью искажает основные положения Указов? В свое время это называли бы «вредительством».

Но в соответствии с этой же Программой «принятие решений о возможности предоставления финансовой помощи из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на частичное обеспечение расходных обязательств субъектов Российской Федерации, обусловленных повышением оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 и от 1 июня 2012 г. N761, предусматривается с учетом заключений федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, о выполнении органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления на территории соответствующего субъекта Российской Федерации мероприятий «дорожных карт» по совершенствованию системы оплаты труда и повышению качества услуг в сферах образования, науки, культуры и здравоохранения».

Учитывая, что Программа писалась до событий на Украине, в нынешних сложных финансовых условиях трудно ожидать серьезной помощи из федерального бюджета.

обеспечить: «повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели

не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций».

Итак, во-первых, в Указе говорится о возможности, а не о требовании. А во-вторых, не треть средств для повышения заработной

платы должна быть получена за счет реорганизации, а треть экономии от реорганизации неэффективных организаций (учреждений) должна пойти на повышение зарплат (если, конечно, эта экономия будет, что далеко не однозначно).

МИФ 6. Реорганизация «неэффективных» учреждений путем слияния или присоединения повышает эффективность их деятельности, и поэтому нужно активно этим заниматься с целью поиска дополнительных средств на повышение заработной платы.

Это далеко не всегда так. Сама по себе реорганизация не обеспечивает автоматического повышения эффективности деятельности учреждений – могут быть и прямо противоположные результаты (и таких примеров немало) – экономические потери, снижение управляемости учреждения и т.д.

С учетом того, что реорганизация государственных (муниципальных) учреждений часто сопровождается перегибами, конфликтами и т.д., нужна серьезная работа по обоснованию целесообразности реорганизации. Прежде всего, потребуется выработка четких критериев понятия «неэффективное учреждение». Причем с обязательным учетом экономических показателей. Как это ни парадоксально, в настоящее время таких критериев на федеральном уровне нет (в большинстве случаев нет и на региональном уровне). Точнее, имеются только критерии, служащие основой для стимулирования руководителей учреждений, для независимой оценки качества и т.д., но не для принятия управленческих решений о смене руководителя, о реорганизации учреждений и т.д.

Одно из исключений – Санкт-Петербург, где было принято Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 3 июля 2008 г. № 822 «О порядке осуществления контроля за деятельностью государственных унитарных предприятий Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга», в подготовке которого автор принимал непосредственное участие. Результаты анализа информации о деятельности учреждений, полученной в результате рассмотрения отчетов учреждений, учитываются исполнительными

органами при принятии ими в установленном порядке и в соответствии со своей компетенцией следующих управленческих решений:

- при подготовке предложений о реорганизации учреждения;
- о применении мер ответственности к руководителю учреждения;
- при подготовке предложений о ликвидации учреждения;
- иных управленческих решений.

Среди таких критериев оценки эффективности деятельности учреждений могут, в частности, быть показатели, характеризующие затраты в расчете на единицу услуги, обучающегося и т.д.; кредиторская задолженность (в соотношении со среднемесячным доходом учреждения; удельный вес просроченной кредиторской задолженности и т.д.) и другие. Но сами по себе критерии еще ничего не значат.

Является ли выявление неэффективных учреждений основанием для их реорганизации? Это далеко не очевидно – следующим этапом должен стать анализ причин неэффективной деятельности учреждений. Если это внутренние причины (некомпетентное управление, необоснованные выплаты, отсутствие у работников стимулов к лучшему труду и т.д.), то нужна не реорганизация, а совершенствование управления учреждением, «укрепление кадрового состава», включающие обучение руководства учреждения, а в ряде случаев и его смену и т.д.

Если это внешние причины, то опять-таки, нужно в них разобраться. Как правило, одной из основных причин «неэффективной» деятельности учреждений научной сферы и образования в настоящее время является

несовершенство (разновыгодность) нормативных затрат на оказание государственных услуг в рамках выполнения государственного задания (в силу различных расходов на содержание помещений учреждений и т.д.). Это один из неизбежных результатов реформы бюджетной сферы, перехода к нормативно-подушевому финансированию образовательных программ высшего профессионального образования.

Любая из подобных реформ приводит к тому, что часть учреждений выигрывает, а другая проигрывает. Вот вам и без вины виноватые, вот вам и готовые «неэффективные» учреждения!

Поэтому необходимы управленческие решения учредителей, направленные на устранение причин, вызывающих неэффективность деятельности учреждений. В одних случаях это может быть корректировка нормативных затрат, недостаточно учитывающих объективные различия в затратах учреждений, в других – выделение средств на модернизацию теплосетей и т.д.

И только если эти меры не помогают (или принципиально не могут помочь) решить проблему, может рассматриваться вариант реорганизации. То есть, это крайняя мера. Крайняя, потому что хлопотная и неоднозначная с точки зрения ожидаемого результата.

Реорганизация государственного (муниципального) учреждения может быть осуществлена в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования.

Безусловно, в ряде случаев реорганизация в форме слияния или присоединения учреждения (наиболее популярные на практике варианты) может сократить некоторые административные расходы. Однако, к сожалению, не все эти меры обеспечивают реальный положительный эффект.

Нужно в каждом конкретном случае просчитать не только эту экономию (порой «копеечную», когда руководитель присоединяемого учреждения (НИИ, ВУЗа и т.д.) превращается в руководителя филиала и т.д. с лишь небольшим снижением размеров оплаты труда), но и неизбежные дополнительные расходы: на перерегистрацию, на транспорт, на замену

программного обеспечения, вывесок, печатей, штампов и т.д., и т.п. И главное – повысится ли лишь от этого качество управления, эффективность деятельности присоединенного учреждения, повысится ли качество научных исследований? Насколько это будет реальным источником средств для повышения заработной платы? Не приведет ли процесс простого механического объединения двух или нескольких учреждений скорее к обратным результатам (к неуправляемости и т.д.)? На все подобные вопросы ответы должны быть получены до начала процесса реорганизации.

К сожалению, реорганизация учреждений обычно происходит без четкого экономического обоснования и поэтому нередко дает очень небольшую экономию при том, что возникают серьезные дополнительные затраты.

Конечно, причинами реорганизации могут быть не только экономические, но и другие причины, например, организационные. Но следует четко понимать, что эффективность – понятие экономическое. И если причинами реорганизации являются не экономические причины, то не нужно их оправдывать понятием «неэффективность деятельности». Однако тогда возникают другие вопросы: есть ли иное, не экономическое обоснование сокращения или реорганизации? В чем оно заключается? К сожалению, череда объединений ВУЗов, НИИ и т.д. не привела к значимым положительным результатам – к научным прорывам в приоритетных направлениях, к выдающимся успехам выпускников.

Риторический вопрос: будет ли способствовать присоединение к ведущему ВУЗу «балластного» реализации Указа Президента № 599: обеспечить «вхождение к 2020 году не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов»? А если оба ВУЗа «ведущие» в своей сфере, то зачем их вообще объединять?

К сожалению, как мы знаем, в вопросах реорганизации информации явно не хватает. Зачастую именно потому, что нет ника-

кого обоснования, есть лишь «политическое решение», есть лишь желание отрапорто-

вать «наверх». Мы все это уже не раз проходили.

МИФ 7. Повышать зарплату можно только персоналу, прямо упомянутому в Указе и отражаемому в соответствующих формах «ЗП-наука», «ЗП-образование» и т.д.

Нет. Указ Президента начинается так: «1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить: увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза».

Эта фраза не привязана к конкретным категориям работников. Поэтому предполагается повышение заработной платы всех работников бюджетной сферы. Но конкретные уровни повышения установлены только для части работников. Поэтому рост зарпла-

ты остальных работников будет зависеть от финансовых возможностей министерств, ведомств, регионов и самих учреждений.

Кроме того, введение эффективного контракта приводит к резкому повышению нагрузки на ряд категорий работников (в первую очередь на кадровую службу, бухгалтерию и экономистов). Поэтому зарплата этих категорий работников закономерно должна повышаться: не в рамках эффективного контракта, а в связи с повышением нагрузки.

МИФ 8. Дифференциацию в оплате труда работников нужно сокращать.

Подобные фразы звучат довольно часто. Но нужно четко понимать, что имеется в виду. Да, дифференциацию в оплате труда работников различных регионов нужно сокращать. Но в рамках одних и тех же учреждений дифференциация в оплате труда работников, имеющих различные научные и иные результаты, может и должна увеличиваться. По крайней мере, такую задачу ставит Правительство Российской Федерации при введении эффективного контракта.

Неслучайно в Распоряжении № 2190-р записано: «При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда диффе-

ренциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории». Там же говорится следующее: «Системы оплаты труда работников учреждений должны 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».

МИФ 9. Реализация Указа приведет к уменьшению различий в уровнях оплаты труда научных, педагогических и иных работников различных субъектов Российской Федерации.

Наоборот, дифференциация в уровнях оплаты только увеличится, что вполне естественно. Так, достижение уровня оплаты труда научных сотрудников до 200% от среднего по субъекту Российской Федерации означает, что она вырастет в реальном исчислении не менее, чем на 80–100% от стартового уровня (среднее значение по стране), а в номинальном (с учетом инфляции) значительно боль-

ше, чем в 2 раза. Соответственно, в 2 раза (и более) увеличатся различия в оплате труда научных сотрудников различных регионов в абсолютном выражении. Если, к примеру, эти различия ранее составляли 10 тыс.руб., то после реализации Указа составят уже 20 тыс. руб.

Это одно из неоднозначных последствий реализации Указа Президента.

МИФ 10. Способствовать уменьшению различий в уровнях оплаты труда работников различных субъектов Российской Федерации будет повышение окладов.

Различия в уровнях оплаты труда работников науки и образования различных регионов определяются не величиной окладов, а размером фонда оплаты труда, куда кроме окладов входят средства на выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Само по себе

повышение окладов не прибавляет средств в фонд оплаты труда – действует принцип «тришкиного кафтана»: выше оклады – ниже выплаты компенсационного характера в рамках все того же фонда оплаты труда. Подобный миф противоречит законам математики.

МИФ 11. Доля окладов в общем размере заработной платы должна повышаться.

По этому поводу есть разные точки зрения. Сошлемся лишь на одну из них. В статье В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России», опубликованной в «Комсомольской правде» 13 февраля 2012 г., послужившей предпосылкой введения эффективного контракта, говорится: «При этом механическое повышение зарплаты всем и каждому неэффективно. Необходимо гораздо полнее учитывать в зарплате квалификацию и профессиональные достижения работника. Это значит, что *рост базового уровня оплаты должен сочетаться*

с еще более быстрым увеличением фонда стимулирующих надбавок и доплат».

Реализация этого предложения означает, что доля окладов в общем размере оплаты труда должна не повышаться, а снижаться.

Конечно, это лишь газетная статья, а не нормативный акт, и каждый для себя решает сам: соглашаться с этой точкой зрения или нет. Но могут ли чиновники игнорировать и оспаривать позицию человека, являющегося ныне Президентом России – это уже далеко не частный вопрос.

МИФ 12. Все учреждения должны достичь уровня, установленного «дорожными картами».

Это неправомерное требование. Дорожные карты устанавливают усредненный уровень заработной платы. Начальный же (стартовый) уровень заработной платы по учреждениям был различен, что связано как с различиями в специализации учреждений, так и с разным уровнем достигнутых результатов по выполнению государственного (муниципального) задания и т.д. Реализация Указов Президента и принятых в связи с ними

дорожных карт не предполагает выравнивания заработной платы по всем учреждениям. Это означает, что часть учреждений превысит уровень, предусмотренный дорожными картами, а другая – нет. Расчет берется в среднем. Это не является основанием для наказания тех руководителей, учреждения которых в силу специфики не вышли на средний уровень, предусмотренный дорожными картами.

МИФ 13. Все преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования и научные сотрудники будут получать к 2018 году заработную плату на уровне 200% от среднего по соответствующему субъекту Российской Федерации.

Нередко указанные сотрудники действительно полагают, что все они получают оплату на уровне, предусмотренном Указами Президента. Но это не так. Ни сами Указы Президента, ни иные нормативные документы не обещают этого. Напротив – они декларируют не только наличие возможных различий

в оплате, но и необходимость дифференциации в оплате труда.

В Распоряжении № 2190-р говорится: «Достижение показателей, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 и от 1 июня 2012 г. N761, осуществляется в отношении соответству-

ющей категории работников в целом. При этом *сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников*, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории».

То есть, если мы возьмем такую категорию, как научные сотрудники, то главные научные сотрудники, как правило, будут и далее получать более высокую зарплату, чем старшие или младшие научные сотрудники. Поэтому зарплата доктора наук с высоким стажем и квалификацией может к 2018 году оказаться на уровне, например, 250–400% и более от среднего по региону, а у младших научных сотрудников, у начинающих специалистов – всего 100–150% от среднего по региону. Но если субъект Российской Федерации в среднем вышел на уровень заработной платы научных работников 200% от среднерегionalной, то требования Указов Президента считаются выполненными, хотя зарплата различных научных сотрудников может серьезно колебаться.

Но и это еще не все. В вышеуказанном распоряжении говорится также: *«Заработная плата конкретного работника* зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и *может быть* как выше, так и *ниже целевого значения, установленного указами Президента* Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 и от 1 июня 2012 г. N761 для соответствующей категории работников».

То есть, кто-то из научных сотрудников (кто хорошо работает) получит более высокую

зарплату, а кто-то – гораздо ниже – если работал плохо. И в 2 раза выше, чем в среднем по субъекту Российской Федерации, никто плохо работающему сотруднику платить не обязан. Более того – не имеет права!

Поэтому недопустимы высказывания (кстати, уже прозвучавшие из уст некоторых чиновников) следующего содержания: «К такому-то году заработная плата каждого сотрудника будет не ниже такого-то уровня». Не будет и не должна быть. Во-первых, как уже отмечалось, речь идет о заработной плате по соответствующей категории в целом, а не по каждому специалисту. Во-вторых, эту зарплату еще нужно заработать. В Указе Президента четко говорится: «обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг».

Превратное понимание Указов как необходимости безусловного повышения заработной платы ведет к тому, что работники начинают саботировать – требовать обещанный уровень оплаты, отказываясь от дополнительной нагрузки, которую брали раньше (от совместительства и т.д.).

Таким образом, вовсе не все работники получают заработную плату на уровне, предусмотренном указами Президента.

То есть, государство не дает никаких гарантий, никаких обещаний всем работникам. Оно дает им возможность заработать. При этом должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда в целях обеспечения ее высоких стимулирующих качеств. И никакой выводиловки, никакой уравниловки!

МИФ 14. Указы предусматривают повышение заработной платы работников до установленного уровня (200 либо 100% от среднего по субъекту Российской Федерации) в расчете на 1 ставку, поэтому, работая, например, на 1,5 ставки, работник получит заработную плату в размере, соответственно, 300 и 150% к среднему по субъекту Российской Федерации.

Нет. Оценка размера оплаты производится в расчете на 1 физическое лицо (на основании статистических данных о численности работников) с учетом всех возможных выплат. Так, в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основ-

ной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, дополнительная оплата, полученная за расширение зон обслуживания, за оказание платных услуг – по договорным тематикам (в т.ч. и во вне рабочее время) и т.д.

Всё это хорошо знают специалисты, имеющие отношение к введению эффективного контракта. Но возникает вопрос: знают ли об этом сами научные и иные сотрудники? Не будут ли они предъявлять претензии по

поводу того, что их зарплата на ставку не соответствует требованиям Указа? Во избежание конфликтных ситуаций работников нужно проинформировать заблаговременно.

МИФ 15. Для повышения зарплаты все методы хороши, включая увеличение совместительства, переработки, совмещение профессий (должностей) и т.д.

Формально – да. Как было показано выше, учитывается доход работника, полученный за любые виды выполняемых работ, за счет всех источников.

Но с точки зрения Указов Президента, с точки зрения сути эффективного контракта – нет.

Уже отмечалось, что Указ № 597 принимался *«в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности*

и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики.

Возникает закономерный вопрос: насколько привлекательность труда, престижность возрастают при повышении интенсивности труда, увеличении совместительства, переработках и т.д.? Способствует все это сохранению кадрового потенциала или действует в прямо противоположном направлении? Ответы очевидны.

МИФ 16. Выплаты стимулирующего характера должны отражать интенсивность труда работников.

Как правило, нет. Интенсивность труда характеризует затраты труда, а эффективный контракт ориентирует на оплату по результатам труда. Действительно, в соответствии с Распоряжением № 2190-р «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».

В этом же распоряжении отмечается: «Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников уч-

реждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров)».

Таким образом, эффективный контракт предполагает переход от аморфных выплат стимулирующего характера типа: «за интенсивность труда», к выплатам за конкретные результаты труда: научные открытия, патенты, публикации в цитируемых изданиях и т.д.

МИФ 17. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников применяются только к выплатам стимулирующего характера, поэтому сдельные системы оплаты труда недопустимы.

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.

Исходя из этого, казалось бы, следует, что соответствующие показатели и критерии касаются только выплат стимулирующего характера. Однако в этой же Программе говорится следующее: «Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняе-

мых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям».

Поэтому показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников могут применяться не только к выплатам стимулирующего характера, но и ко всему уровню оплаты труда (например, при использовании сдельных или бестарифных систем оплаты труда). Тем более, что трудовое законодательство допускает применение сдельных и иных систем оплаты труда.

МИФ 18. В научных и образовательных учреждениях, в которых приносящая доходы деятельность (платные услуги) занимают высокий удельный вес, легче повысить зарплату в рамках реализации Указа Президента (дорожных карт).

Это далеко не так. Во-первых, если удельный вес платных услуг достаточно высок, то это обычно означает, что резервы развития платных услуг использованы достаточно полно – дополнительных резервов (в виде новых помещений, возможностей удлинения работы оборудования во внерабочее время и т.д.) практически не осталось.

Во-вторых, нужно учитывать и экономическую ситуацию в стране. Основным способом

повышения заработной платы за счет платных услуг обычно является повышение цен на научные, образовательные, консультационные и иные услуги. Но в условиях кризиса падение спроса существенно ограничивает возможности для этого.

Поэтому, как это ни парадоксально, сложнее всего выполнить требования дорожных карт по повышению заработной платы учреждениям с высокой долей доходов от платных услуг.

МИФ 19. В рамках реализации Указов Президента, дорожных карт, перехода к эффективному контракту нельзя допустить снижения заработной платы ни одному работнику (зарплата работника не может быть ниже, чем в предыдущем периоде: в предыдущем году, в предыдущем месяце и т.д.).

Это не так. Ни федеральное законодательство, ни иные федеральные нормативные акты не устанавливают запрета на снижение заработной платы конкретных работников по сравнению с предыдущим уровнем (по сравнению с тем, что было в предыдущем периоде).

Требование не снижения заработной пла-

ты распространяется только на случаи изменения систем оплаты труда. И касается оно только гарантированных выплат.

Выплаты стимулирующего характера зависят от результатов труда и не только могут, но и должны снижаться при ухудшении показателей, за которые устанавливаются эти выплаты.

МИФ 20. При переводе работников на эффективный контракт работник и руководитель учреждения подписывают документ, который так и называется «Эффективный контракт».

Нет. Работник заключает с учреждением все тот же самый (по названию) трудовой договор, а вот содержание существенно меняется. Дело в том, что в Трудовом кодексе нет ни понятия «эффективный контракт», ни

понятия «контракт». Неслучайно в Приложении №3 к «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной распоряже-

нием Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N2190-р), приводится «Примерная

форма *трудового договора* с работником государственного (муниципального) учреждения».

МИФ 21. При введении эффективного контракта необходимо внести изменения в коллективный договор и положения об оплате труда, заменив старые формулировки новыми (или принять новые документы взамен устаревших).

Теоретически, да. Но перевод на эффективный контракт осуществляется постепенно (поэтапно). Кроме того, часть сотрудников может находиться в длительных отпусках (по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.д.). В итоге может оказаться, что часть работников еще работает на старых условиях (или выйдя из длительного отпуска имеет право получать оплату на прежних условиях – без эффективного контракта), а часть – в рамках эффективного контракта. Поэтому на период перевода работников на эффективный контракт целесообразно не

исключать прежние формулировки коллективного договора, положений об оплате труда, а дополнить их новыми разделами (положениями), применительно к эффективному контракту, прописав, например, такую фразу: «При переводе работников на эффективный контракт устанавливаются следующие показатели и критерии оценки их деятельности:...». Таким образом, указанные документы будут учитывать условия оплаты труда как работников, уже переведенных на эффективный контракт, так и еще не переведенных на эффективный контракт.

МИФ 22. Поскольку эффективный контракт – это конкретизированный трудовой договор, то в нем должно быть конкретизировано все, что только возможно.

Нет, это не совсем так. Во-первых, обязательными для включения в трудовой договор являются только те положения, которые прямо определены как обязательные для включения Трудовым кодексом (статья 57).

Во-вторых, исходя из определения эффективного контракта, в трудовом договоре должны быть конкретизированы *должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности*.

В-третьих, конкретизации в трудовом договоре подлежат те положения, которые могут и должны быть конкретизированы (с учетом особенностей условий труда именно данного работника и т.д.). Так, например, в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса режим рабочего времени и времени отдыха в обязательном порядке включается в трудовой договор, только если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

МИФ 23. В трудовом договоре, заключаемом в рамках эффективного контракта, нужно прописывать все виды льгот, компенсаций и т.д., на которые работник имеет право.

Трудовое законодательство устанавливает большое количество льгот, компенсаций и т.д., и только часть из них связана с вопросами оплаты труда. Эффективный контракт вводится в рамках совершенствования системы оплаты труда и предполагает *конкретизацию условий оплаты труда* (что следует из его определения). Соответственно, во-первых, в обязательном порядке в трудовом договоре должны указываться выпла-

ты компенсационного характера, имеющие прямое отношение именно к оплате труда (а не компенсации за неиспользованный отпуск и т.д.). Во-вторых, невозможно и нецелесообразно включать в трудовой договор все положения Трудового кодекса и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, связанных с компенсациями, как в силу большого объема этих документов, так и в силу того, что они часто

меняются (в этом случае пришлось бы постоянно заниматься внесением изменений в трудовые договоры с сотрудниками). В-третьих, как уже отмечалось выше, конкретизации в трудовом договоре подлежат те положения, которые могут и должны быть конкретизированы (с учетом условий труда именно данного работника и т.д.) – нет смысла переписывать стандартные положения, касающиеся всех работников (хотя бы данного учреждения, региона и т.д.).

Безусловно, это не означает, что другие компенсации, не связанные с оплатой труда (компенсации за неиспользованный отпуск и т.д.), могут быть проигнорированы при

оформлении трудового договора с работником. Пункт 15 «Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения», утвержденной Распоряжением № 2190-р, предполагает использование такой фразы: «На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами».

Как видим, не все льготы, компенсации и т.д. обязательно подробно прописывать непосредственно в тексте трудового договора.

МИФ 24. В трудовом договоре должны быть отражены все виды выплат стимулирующего характера, на которые работник имеет право (недопустимо никакие виды выплат выплачивать по положению – все они должны быть отражены (продублированы) и в трудовом договоре с работником).

Это не так. Здесь ситуация примерно такая же, как и с льготами и компенсациями, о которых говорилось выше. Правда, в п. 13 «Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н (далее – Рекомендации по оформлению трудовых отношений), записано: «Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом *не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера*».

С вышеуказанными рекомендациями трудно не согласиться. Но они не устанавливают никаких требований, не несут запрета на ссылки на положения об оплате труда

и т.д. Во-первых, в силу того, что по статусу Рекомендации по оформлению трудовых отношений не относятся к нормативным актам (Письмо Минюста России от 5 июля 2013 г. N01/60140-ЮЛ.), а являются всего лишь рекомендациями. Во-вторых, понятие «не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов» не означает подобного запрета.

«Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения», утвержденная Распоряжением № 2190-р, не случайно называется «примерной» – учреждения при необходимости могут отходить от нее.

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса, системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, *локальными нормативными актами* в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Поэтому те или иные выплаты, вводимые в соответствии с положениями об оплате труда, могут быть не указаны в самом трудовом договоре.

Но, с другой стороны, эффективный контракт – это конкретизированный трудовой до-

говор. Поэтому, конечно же, необходимо давать в нем по возможности максимально конкретизированную информацию. Но и доводить до абсурда ситуацию не следует. Так, существуют определенные виды выплат стимулирующего характера, которые можно не вносить непосредственно в трудовой договор. Это выплаты, предусмотренные положением об оплате труда, но не являющиеся гарантированными с той точки зрения, что они могут быть установлены конкретному работнику, а могут – и нет. Например, выплаты за интенсивность труда при поручении работнику каких-либо срочных работ, которые заранее не планировались.

Кроме того, система оплаты труда в учреждении может совершенствоваться, дополняться новыми видами выплат (в том числе вводимых на основании решения вышестоящих органов). Если следовать принципу: «нужно все указывать непосредственно в трудовом договоре», то придется вновь вносить изменения в трудовые договоры с работниками.

Наконец, могут быть ситуации, когда коллективным договором и/или положением об оплате труда предусматриваются выплаты,

осуществляемые только при особых обстоятельствах, например, выплаты стимулирующего характера (премии) за выполнение особо важных и ответственных работ. Эти работы обычно не являются регулярными (виды работ, сроки появления необходимости в них, конкретные лица, которым работа будет поручена, объемы работ и т.д. обычно заранее неизвестны). Теоретически эти выплаты могут назначаться любым работникам. Естественно, что в этих условиях в трудовом договоре также невозможно для конкретного работника установить их размер.

С учетом возможности подобных ситуаций в трудовом договоре наряду с указанием конкретных выплат стимулирующего характера по аналогии с рекомендуемым Правительством пунктом 15 Примерной формы трудового договора может быть записана фраза, примерно, следующего содержания: «На работника распространяются и другие выплаты, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами».

МИФ 25. В эффективном контракте, являющемся конкретизированным трудовым договором, необходимо указывать конкретную сумму выплат стимулирующего характера (на основании трудового договора работник должен знать до копейки размер причитающейся ему оплаты труда).

Часто приходится слышать заявления о том, что в трудовом договоре с работником в рамках введения эффективного контракта обязательно должна быть указана конкретная сумма оплаты труда, которую работник будет получать. Причем, нередко подобные требования предъявляют органы власти к своим подведомственным учреждениям. Это абсолютно неправомерное требование. Ни в трудовом законодательстве, ни в нормативных актах, посвященных эффективному контракту, ни в «Рекомендациях по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, такого требования нет.

В Трудовом кодексе (ст. 57) установлено, что обязательными для включения в трудовой договор являются «условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)». Обращаем внимание на то, что о размере говорится только применительно к тарифной ставке или окладу (должностному окладу) работника. Конкретный размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника должен быть обязательно прописан в трудовом договоре – здесь недопустимы фразы типа «размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием (тарификацией и т.д.)». В отношении других элемен-

тов оплаты труда возможны такие отсылки положения.

Более того, требование обязательности указания конкретной суммы противоречит логике эффективного контракта. Безусловно, эффективный контракт предполагает конкретизацию условий оплаты труда. Однако степень конкретизации зависит от имеющихся особенностей – нельзя доводить ситуацию до абсурда. Оплата труда не должна быть фиксированной, а должна зависеть от результатов труда. В первую очередь это как раз касается выплат стимулирующего характера. Это, в частности, четко зафиксировано в основном документе, посвященном эффективному контракту. В соответствии с «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной Распоряжением № 2190-р, «заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы». А объемы и качество выполненной работы (оказанных услуг) заранее оценить невозможно. Поэтому конкретный размер оплаты (как минимум, в части выплат стимулирующего характера) заранее предвидеть и прописать в трудовом договоре невозможно.

Так, часто размер выплаты стимулирующего характера определяется на основе стоимости балла и количества баллов, набранных работником. Поэтому конкретная сумма выплаты стимулирующего характера заранее не известна и в трудовом договоре прописана быть не может.

Добавим, что выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться с различной регулярностью: некоторые – ежемесячно, другие – ежеквартально или раз в год. Уже в силу этого зарплата в разные месяцы может существенно различаться.

Кроме того, наряду с повременной оплатой могут использоваться сдельные и иные системы оплаты труда (например, при оказании платных услуг), при которых может вообще отсутствовать фиксированная часть заработной платы.

Особенно актуально это для выплат, которые зависят от общих результатов работы

учреждения или подразделения (от экономии фонда заработной платы, от дохода от платных услуг и т.д.). Размер таких выплат для конкретного работника при использовании коллективных систем оплаты труда определить заранее и закрепить в трудовом договоре с конкретным работником невозможно, но можно закрепить общие принципы, условия начисления заработной платы (выплат стимулирующего характера).

То, что далеко не всегда можно указывать конкретные суммы, отмечается и в п. 13 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений. В нем записано: «В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах *с указанием условий, при достижении которых они осуществляются*».

Таким образом, в самих Рекомендациях по оформлению трудовых отношений не исключается вариант того, что конкретный размер определенных выплат стимулирующего характера может быть не установлен работнику в тексте самого трудового договора – в нем может определяться лишь порядок их начисления.

Конечно, все вышесказанное не означает того, что конкретные суммы оплаты не могут включаться в текст трудового договора. Это означает лишь то, что включение в текст трудового договора конкретных сумм оплаты не является обязательным и зависит от конкретных условий.

Действительно, могут существовать выплаты стимулирующего характера, которые являются фиксированными. В таком случае их размер может и должен быть указан в трудовом договоре с работником. Но тоже с оговорками. В связи с инфляцией, в связи с выполнением задачи по повышению заработной платы и т.д. размер и подобных выплат, считающихся фиксированными, может меняться (повышаться). Ежегодный пересмотр трудовых договоров и внесение в них изме-

нений в связи с индексацией таких выплат является слишком обременительной работой. В подобных случаях целесообразным является при указании в трудовом договоре размеров выплат оговаривать, что размер выплат может меняться (индексироваться) в соответствии с коллективным договором и/или положениями об оплате труда.

Итак, размер или порядок установления некоторых видов выплат стимулирующего характера может быть прямо 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. Могут существовать следующие выплаты:

1. Выплаты стимулирующего характера, являющиеся фиксированными и размер которых поэтому должен быть прописан в тексте трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

2. Выплаты стимулирующего характера, конкретный размер которых заранее не известен и поэтому не может быть прописан в тексте трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору):

МИФ 26. В тексте трудового договора с работником, заключаемого в рамках введения эффективного контракта, необходимо обязательно указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору (поскольку эффективный контракт – это конкретизированный трудовой договор, то ссылки на должностную инструкцию не допускаются).

В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н (далее – Рекомендации по оформлению трудовых отношений), предполагается отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора.

Должностные обязанности работника закреплены в должностных инструкциях. А они по объему занимают, как правило, несколько страниц. Прямое включение этого объемного текста в трудовой договор делает его

а) выплаты, не являющиеся фиксированными, и конкретный размер которых зависит от результатов труда;

б) выплаты, которые данному работнику не установлены, но могут быть установлены в дальнейшем в соответствии с коллективным договором и/или положениями по оплате труда.

Таким образом, наиболее корректной является следующая постановка вопроса: условия оплаты труда, установленные трудовым договором, должны быть понятны. В трудовом договоре могут прописываться как конкретные суммы выплат (если они установлены в качестве фиксированных), так и способы расчета тех выплат, которые являются переменными и зависят от достигаемых результатов (определить которые заранее невозможно). То есть, исходя из положений трудового договора, заключенного в рамках введения эффективного контракта, работник не обязательно должен знать конкретный размер оплаты своего труда за конкретный период, но обязательно должен знать то, какой размер оплаты труда он получит при тех или иных достигнутых показателях, или, как минимум, алгоритм начисления этих выплат.

громоздким и сложным для восприятия. Кроме того, при появлении необходимости уточнения должностных обязанностей работника (например, в связи с предстоящим введением профессиональных стандартов) придется вновь вносить изменения в тексты трудовых договоров с работниками.

Очевидно, неслучайно позже Минтруд России (а именно он отвечает за вопросы, связанные с оформлением трудовых отношений) уточнил свою позицию по этому вопросу в Информации Минтруда России от 28.11.2013 «Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 «О мероприятиях по

реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. N761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N1688 «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) уч-

реждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р». В этом документе говорится: *«Должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием на это в тексте трудового договора».*

МИФ 27. В рамках эффективного контракта для работников вводятся показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Да, должны вводиться. В Распоряжении № 2190-р говорится: «Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки *эффективности* деятельности...».

Но на самом деле показатели и критерии эффективности деятельности обычно не устанавливаются. Есть оценочные показатели, но среди них нет показателей эффективности. Эффективность – это всегда соотношение результатов с затратами. Это соотношение может выражаться в различных формах:

- в денежной (например, как разница между доходами и расходами – прибыль);
- в трудовой (например, количество времени, затраченного на выполнение определенного объема работы);
- натурально-вещественной (например, ко-

личество расходных материалов, потраченных на выполнение определенного объема работ, оказания услуг) и т.д.

Поэтому к показателям и критериям оценки эффективности деятельности не относятся ни «реализация программ...», ни другие широко известные показатели, рекомендуемые, например, письмом Минобрнауки от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

Проблема заключается не в том, что показателей и критериев оценки *эффективности* деятельности работников не существует, а в том, что обычно они не применяются.

Итак, мы в очередной раз сталкиваемся с тем, что требования базовых нормативных актов в сфере эффективного контракта не реализуются – идет подмена понятий, искажение и т.д., а в конечном счете выхолащивается суть эффективного контракта.

МИФ 28. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются вышестоящими органами.

Нет, эта функция принадлежит самим учреждениям. Исключение составляет лишь оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса – это прерогатива учредителей).

В Распоряжении № 2190-р указано: *«Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями,*

трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения».

Там также говорится: «В отношении подведомственных учреждений правовыми актами федеральных органов исполнительной власти будут утверждены: целевые показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и казенных учреждений и их руководителей (а также руководителей автономных учреждений), рекомендации по установлению целевых показателей эффективности деятель-

ности федеральных автономных учреждений в части выполнения государственного задания с учетом введения взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения, изменения, которые вносятся в примерные положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений в части рекомендуемых для учреждений минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, соответствующих указанным показателям **рекомендуемых стимулирующих выплат работникам, критериев и условий их осуществления**, а также условий оплаты труда руководителей учреждений, включая стимулирующие выплаты, критерии, размеры и условия их осуществления...».

Таким образом, никто не вправе устанавливать для учреждений обязательные для исполнения показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников – это могут быть лишь рекомендации.

Рассмотрим это на примере федеральных учреждений. Пунктом 6 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 (в ныне действующей редакции от 14.01.2014) Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации было предписано «утвердить: рекомендации по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета – примерных положений об оплате труда работников учреждений (включая рекомендации по дифференциации уровней оплаты труда в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, порядку определения и размерам выплат компенсационного характера, а также порядку определения выплат стимулирующего характера и критериев их установления)».

Пункт 2(1) «Положения об установлении систем оплаты труда работников федераль-

ных бюджетных, автономных и казенных учреждений», утвержденных данным постановлением, устанавливает: «Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений, и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные бюджетные и (или) автономные учреждения, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанные примерные положения носят для федеральных бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Пункт 5 рассматриваемого положения определяет: «Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2(1) настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений».

Как видим, все, что касается показателей и критериев оценки деятельности работников, является рекомендациями. Не случайно в вышеуказанном письме Минобрнауки от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 утверждены именно «Методические рекомендации».

В заключение отметим, что мы отразили лишь небольшое количество мифов, ошибочных мнений относительно эффективного контракта и других вопросов, прямо или косвенно связанных с ним. Следование этим мифам способно не только исказить суть эффективного контракта, но и привести к результатам, полностью противоречащим введению эффективного контракта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Валова С. (2010) Стимулирующие и премиальные выплаты в бюджетных учреждениях // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. № 9.
2. Кадыров Ф.Н. (2013) Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта // Менеджер здравоохранения. № 10.
3. Кадыров Ф.Н. (2013) Процедура перехода на эффективный контракт // Менеджер здравоохранения. № 11.
4. Путин В. (2012) Строительство справедливости. Социальная политика для России / Комсомольская Правда, 13 февраля 2012. <http://www.kp.ru/daily/25833/2807793>.
5. Рыжов Н.Г., Шестопапов М.Ю. (2011) Анализ возможностей введения эффективного контракта для регулирования труда научных работников вузов // Инновации. № 11 (181). С. 103–109.
6. Самофалова О. (2012) Эффективный бюджетник / Деловая газета «Взгляд». <http://www.vz.ru/economy/2012/7/11/588045.html>.

REFERENCES

1. Valova S. (2010) Incentive and premium payouts in State institutions // State organizations: accounting and tax assessment. № 9.
2. Kadyrov F.N. (2013) Recommendations for managing work relationships with employees when introducing an effective labor employee contracts // Manager of Health Care. № 10.
3. Kadyrov F.N. (2013) Procedure for a transition to the effective contract // Manager of Health Care. № 11.
4. Putin V. (2012) 'Building the justice'. Social policy for Russia / Komsomolskaya Pravda, 13 February 2012. <http://www.kp.ru/daily/25833/2807793>.
5. Ryzhov N.G., Shestopalov M.U. (2011) Analysis of opportunities associated with introduction of effective contract for regulating work hours of science employees in Education institutions // Innovations. № 11 (181). С. 103–109.
6. Samofalova O. (2012) Effective State employee / Business newspaper «Vzglyad». <http://www.vz.ru/economy/2012/7/11/588045.html>.

UDC 331.2

Kadirov F.N. *Goals and objectives of the «effective contract»: ideology and problems of implementation* (Federal Research Institute for Health Organization and Informatics of Ministry of Health Development of the Russian Federation, Moscow, Russia)

Abstract. Introduction of an effective contract exceeded the framework of a «concrete labor contract». It relates to a wide breadth of questions, such as how to increase salaries, at the cost of which resources, is it possible to cut remuneration within an effective contract and so on and so forth. Consequently, this gave birth to a lot of myths and wrong thinking around different aspects of an effective contract. This article is dedicated to the analysis of these wrong perceptions (myths).

Keywords: effective contract, labor contract, remuneration, incentives.