

УДК 349.2

Эффективный контракт: вопросы правоприменения

Штыкова Наталья Николаевна, заведующая кафедрой
гражданско-правовых дисциплин Муромского института
(филиала) Владимирского государственного университета
имени А. Г. и Н. Г. Столетовых, кандидат юридических наук,
доцент

logos-tur@yandex.ru

Аннотация: В статье анализируется практика применения норм
российского права в сфере регулирования эффективного контракта
как трудового договора с определенными требованиями к содержа-
нию. **Ключевые слова:** трудовой договор, эффективный контракт,
профессиональный стандарт, система оплаты труда.

Рассмотрение любого вопроса, в том числе и научного, начинается с раскрытия определения. Президент РФ в Бюджетном послании от 28 июня 2012 года обозначил переход к «эффективному контракту», который должен четко определить условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы. Это нововведение призвано повысить конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда и обеспечить сопоставимость стоимости труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики [1].

Еремина С. Н. под эффективным контрактом понимает 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 [2].

В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв.



UDC 349.2

Effective contract: enforcement issues

Shtykova Natal'ya Nikolaevna, head of the department of civil law disciplines of the Murom Institute (branch) of Vladimir State University named after A. G. and N. G. Stoletovs, candidate of sciences (law), associate professor

logos-tur@yandex.ru

Annotation: The article analyzes the practice of applying the norms of Russian law in the sphere of regulation of an effective contract as an employment contract with certain requirements for content. **Key-words:** labor contract, effective contract, professional standard, wage system.

Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года N 167н в ред. от 20 февраля 2014 года), во первых, в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда; во вторых, внедрение эффективного контракта в учреждениях рекомендуется оформлять в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, которое, в свою очередь, рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда ра-

ботников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат: компенсационного характера; стимулирующего характера [3].

Эффективный контракт устанавливает более тесную зависимость оплаты труда от его результатов. Он предполагает, как отмечает Кадыров Ф. Н., как повышение заработной платы при увеличении показателей, так и ее уменьшение при снижении показателей работы [4].

Следовательно, нужно понимать, что эффективный контракт — это не какой-то новый вид трудового договора, а тот же самый трудовой договор, который уже был заклю-

чен с работником и продолжает действовать или новый трудовой договор, заключаемый с новым работником, но содержание (конкретные условия) которого конкретизировано в соответствии с указаниями Президента РФ и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Из определения эффективного контракта можно вывести его признаки, акцентирующие внимание на конкретизации (детализации):

- должностных обязанностей работника;
- условий его оплаты труда;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника;
- меры его социальной поддержки.

Итак, выделяются 4 признака эффективного контракта.

Должностные обязанности работника устанавливаются на основании статьи 57 ТК РФ через указание трудовых функций, которые в настоящее время определяются профессиональными стандартами, утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты РФ [5]. Например: Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08 сентября 2015 года N 608н [6] предусматривает следующие трудовые функции для указанной профессии:

- преподавание по программам профессионального обучения, среднего професси-

онального образования и дополнительной профессиональной программе, ориентированным на соответствующий уровень квалификации;

- организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности;

- организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования;

- организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам высшего образования;

- проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями);

- организационно-методическое реализации программ профессионального обучения, среднего профессионального и дополнительной профессиональной программе, ориентированных на соответствующий уровень квалификации;

- научно-методические и учебно-методические обеспечение реализации программ профессионального обучения, среднего профессионального образования и дополнительной профессиональной программе;

- преподавание по программам бакалавриата и дополнительной профессиональной программе, ориентированным на соответствующий уровень квалификации;

- преподавание по программам аспирантуры (адъюнктура), ординатуры, ассистентуры-стажировки и дополнительной професси-



ональной программе, ориентированным на соответствующий уровень квалификации.

Также трудовые функции определяются через конкретные трудовые действия, которые описываются в локальных нормативных актах работодателя и должностных инструкциях работников.

Если вернуться к нашему примеру с профстандартом «Педагог профессионального образования, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», то в частности, для профессорско-преподавательского состава высшие учебные заведения определяют конкретные трудовые действия в коллективном договоре и должностных инструкциях профессорско-преподавательского состава.

Судебная практика подтверждает, что, чтобы трудовой договор отвечал принципам эффективного контракта, необходимо конкретизировать должностные обязанности применительно к специфике работы в организации, структурном подразделении, к конкретному рабочему месту с указанием содержания и объема должностных обязанностей. В целях учета отраслевой специфики учреждений, урегулированной законодательством Российской Федерации, отдельные условия, указанные в типовой форме, могут изменяться (дополняться). При этом такие изменения (дополнения) осуществляются при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации [7].

Вторым признаком, дополняющим обычный трудовой договор до эффективного контракта, являются конкретизированные усло-

вия оплаты труда. На основании статьи 129 ТК РФ заработная плата работников организаций и учреждений состоит из двух частей: непосредственно вознаграждения за труд и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Последние зависят от сложности выполняемых трудовых функций, количества, качества и условий выполняемой работы.

Работодатель определяет условия оплаты труда обычно, принимая такой документ как Положение об оплате труда, в котором устанавливает условия оплаты труда (в том числе в виде размера тарифной ставки или оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат) в зависимости от качества оказанных услуг, а также меры социальной поддержки работника.

В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта предлагается конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты). Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому

му договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

Судебная практика дает следующее толкование: задачей «эффективного контракта» является детализация условий анализа деятельности работника, выявление факторов, позволяющих предоставлять работнику различные компенсационные выплаты, что в конечном итоге должно привести к увеличению размера оплаты труда работника, а также к повышению эффективности деятельности самой организации. Суть стимулирующей выплаты состоит в том, что работник в результате выполнения требований, предъявляемым к нему, получает определенную выгоду, повышающую его благосостояние. По своей правовой природе стимулирующая выплата является дополнительным условием оплаты труда, в силу того, что данная выплата устанавливается на усмотрение работодателя. Соответственно, в случае недостижения определенных результатов, за выполнение которых предусмотрена стимулирующая выплата, она работодателем не выплачивается [8].

Третьим признаком эффективного контракта выступают показатели и критерии оценки эффективности деятельности. Рассмотрим как это происходит на примере Апелляционного определения СК по гражданским делам Томского областного суда от 31 мая 2016 года по делу N 33-2158/2016, по иску доцента кафедры высшей математики Янущик О. В. к Федеральному государственному автономному образовательному учреждению высшего образования «Национальный

исследовательский Томский политехнический университет» (далее — ТПУ) о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, отмене дисциплинарного взыскания, взыскании денежной компенсации морального вреда.

По материалам дела между Янущик О. В. и ТПУ трудовые отношения регулировались на основе трудового договора от 01 сентября 2003 года, который через заключение дополнительного соглашения от 01 июля 2014 года был преобразован фактически и юридически в эффективный контракт.

ТПУ на заседании Ученого совета был принят Регламент, утверждающий конкретный набор показателей (критериев) результативности академической деятельности и качества научной активности профессорско-преподавательского состава данного университета, в целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, Программы повышения конкурентноспособности Национального исследовательского Томского политехнического университета среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013–2020 годы. Можно сказать, что этим Регламентом, который являлся приложением к коллективному договору ТПУ, были конкретизированы должностные обязанности для профессорско-преподавательского состава. Составляя индивидуальные планы на очередной учебный год, преподаватели университета определяли для себя конкретный перечень показателей (критериев) результативности



академической деятельности и качества научной активности из 20 утвержденных в ТПУ.

В рассматриваемом нами деле доцентом кафедры Янущик О. В. был составлен Индивидуальный план, в котором она, определила 10 показателей (критериев) результативности академической деятельности и качества научной активности из 20 утвержденных в ТПУ:

1) количество дисциплин (модулей), преподаваемых с использованием электронных курсов в LMS Moodle, ед.;

2) количество преподаваемых дисциплин (модулей) для группы иностранных студентов (без учета граждан СНГ) в рамках программы (дисциплины), реализуемой на русском языке, ед.;

3) количество публикаций в материалах международных и всероссийских конференций, индексируемых в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science, ед.;

4) количество публикаций выполненных в соавторстве со студентами и/или аспирантами ТПУ, индексируемых в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science, ед.;

5) количество публикаций, индексируемых в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science, в соавторстве с учеными из ведущих научно-образовательных центров, ед.;

6) количество статей в отечественных журналах, имеющих импакт-фактор РИНЦ более 0,1, ед.;

7) количество статей, индексируемых в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science, ед.;

8) поддержание в актуальном состоянии персональной страницы на русском и английском языках на сайте вуза, количество размещенных научных статей сотрудника, ед.;

9) руководство научно-исследовательской работой студентов, ставшими призерами (1–3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня, чел.;

10) количество подтверждающих документов о получении дополнительного профессионального образования, ед. За выполнение критериев эффективности академической деятельности (научной активности), установленных индивидуальным планом работы, подлежат выплате установленные в учреждении (организации) выплаты стимулирующего характера.

Следовательно, такой признак эффективного контракта, как конкретизированные должностные обязанности для конкретного преподавателя университета находит выражение не только в трудовом договоре, коллективном трудовом договоре, но и прежде всего в отношении конкретного учебного года в индивидуальном плане преподавателя.

Однако, здесь необходимо сделать важную оговорку: определение показателей и критериев оценки эффективности деятельности не является дискриминацией по признаку установления различий, исключений, предпочтений, а также ограничением прав работника, которые зависят от вида труда и требований, установленных федеральным законом [9].

Согласно Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в госу-

дарственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р., совершенствование системы стимулирующих выплат осуществляется на основе необходимости обеспечить связь повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), а именно:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждений и работника;

- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;

- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности (раздел IV программы) [10]

Четвертым признаком эффективного контракта являются меры социальной поддержки, которые также должны быть отражены в

условиях коллективного договора.

В рассматриваемом нами томском деле преподаватель выбрала 10 критериев, понимала невозможность исполнения их всех в силу объективных причин. Однако ей было зачтено только 2 показателя из 10 установленных. Суд подтвердил в своем решении, что работодатель был вправе не выплачивать ей стимулирующую выплату [8].

Кроме того, важно помнить и о соблюдении порядка перехода на работу по эффективному контракту. Работодателем должно быть обязательно направлено уведомление о введении новой системы оплаты труда работнику, а также получен ответа от него — в форме согласия, в том числе и молчаливого, или несогласия, прямо выраженного в письменной форме со стороны работника. Судебная практика подтверждает данное требование: в одном судебном деле между больницей и слесарем работодатель был обязан судом к заключению с работником эффективного контракта именно в силу отсутствия со стороны работника несогласия (молчаливого согласия), а именно — больница должна была распространить на работника действие новой системы оплаты труда на условиях «Эффективного контракта» с определенной даты и заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору от на условиях эффективного контракта [9].

Таким образом, эффективный контракт — это мера и способ стимулирования работников к выполнению своих трудовых функций качественно и своевременно.



Примечания

1. Саликова Н. М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. N 6.

2. Еремина С. Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. N 4.

3. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // СПС «КонсультантПлюс».

4. Кадыров Ф. Н. Правовые и практические аспекты снижения размера оплаты труда (в том числе выплат стимулирующего характера) в рамках введения эффективного контракта // Менеджер здравоохранения. 2014. N 4.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СПС «КонсультантПлюс».

6. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08 сентября 2015 года N 608н. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.004.pdf>.

7. Определение Московского городского суда от 30 сентября 2016 г. N 4г-11050/16. URL: <http://base.garant.ru/144729663>.

8. Апелляционное определение СК по гражданским делам Томского областного суда от 31 мая 2016 года по делу N 33-2158/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/l0fvsEEhMbmG>.

9. Решение Советского районного суда г. Челябинска по делу Вахрушев Ю. В. N 2-4221/2015. URL: <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-chelyabinska-chelyabinskaya-oblast-s/act-504050669>.

10. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 года N 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы». URL: <http://government.ru/docs/5579/#5579=1:3:yfy,1:7:mVy>.