

# Эффективный контракт в бюджетном учреждении

В. Егоров

В 2012 году Правительство утвердило Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (Распоряжение от 26.11.2012 N 2190-р). Данная программа предусматривает введение эффективного контракта, призванного усовершенствовать систему оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях. С тех пор прошло три года. Рассмотрим на конкретных примерах, как реализуется положение программы.

## В одностороннем порядке?

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. Минтруд России Приказом от 26.04.2013 N 167н утвердил Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

При оформлении трудового договора с работником Минтруд России рекомендует использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р.

В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору. Впрочем, заставить работника подписать такое дополнительное соглашение учреждение не вправе.

Если работник согласия на подписание дополнительного соглашения не дает, то, как показала практика, это не является препятствием к установлению для него новой системы оплаты труда.

Был случай, когда медсестру приняли на работу в 1977 году и до сих пор не заключили с ней трудового договора, в том числе в связи с переходом на эффективный контракт.

Пермский краевой суд в Апелляционном определении от 09.09.2014 N 33-8635-2014 решил, что отсутствие письменного трудового договора не доказывает нарушений трудовых прав работника, в том числе связанных с оплатой труда.

В другом случае врачу Ч. с апреля 2014 года в одностороннем порядке уменьшили размер стимулирующей выплаты, что, по его мнению, является незаконным.

Суд установил, что до больницы было доведено государственное задание по объему медицинской помощи, в том числе по количеству принимаемых больных, по которым определяются нормативы финансирования.

Согласно ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Судом установлено, что Положением о функциях комиссии по установлению и выполнению стимулирующих выплат, утвержденным главным врачом с учетом мнения первичной профсоюзной организации, выплаты стимулирующего характера предусмотрены в пределах 40% от установленного тарифного фонда оплаты труда. Одним из условий осуществления названных выплат является наличие экономии фонда оплаты труда. В приложении к названному Положению установлены критерии оценки деятельности врача, одним из которых является выполнение плановых объемных показателей. До апреля 2014 года работодатель продолжал выплачивать Ч. доплату за интенсивность в ранее установленном размере, несмотря на невыполнение врачом указанных объемов. Ч. с новыми показателями, установленными для данной выплаты, был ознакомлен в декабре 2013 года.

В апреле 2014 года в Положение были внесены изменения, согласно которым врачам узких специальностей были установлены иные размеры стимулирующей выплаты в зависимости от выполнения объемов посещений, а именно от 80 до 100% - 70%; ниже 80% - 50%; 100% - 100%; более 100% - 10% за каждые 10% перевыполнения. Названные изменения, а также установленные объемы были доведены до работников, в том числе и до Ч., который написал заявление на имя главного врача, в котором выразил несогласие с изменением размера надбавки.

Суд решил, что об изменении условий назначения выплаты за интенсивность Ч. был уведомлен в декабре 2013 года, то есть более чем за два месяца до получения выплат, размер которых Ч. оспаривается. Положение содержит указание на обязательность осуществления названной выплаты лишь при условии экономии фонда оплаты труда и других критериев.

На этом основании Правобережный районный суд г. Липецка Решением от 08.10.2014 N 2-2836/2014 признал действия больницы обоснованными.

## **"Дорожная карта" должна быть ориентиром**

Очевидно, что на размер выплат в рамках эффективного контракта влияет степень финансирования учреждений.

Так, Прокуратура установила, что в бюджете города предусмотрены средства на повышение заработной платы педагогических работников в недостаточном объеме.

Однако суд с учетом п. 4 ст. 86 БК РФ, ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" указал на принцип самостоятельного решения органами местного самоуправления вопросов формирования бюджета и пришел к выводу о том, что вмешательство в деятельность органов местного самоуправления по указанному вопросу законом не допускается.

Согласно п. 2 ч. 10 ст. 35 Закона N 131-ФЗ утверждение местного бюджета и отчета о его исполнении является исключительной компетенцией представительного органа муниципального образования, в связи с чем требования прокурора об увеличении расходной части обязательств в бюджете города не соответствуют механизму формирования бюджета и условиям финансирования, которое предусмотрено законом для реализации Программы.

Условия реализации Программы предусматривают проведение организационно-штатных мероприятий в пределах средств, предусмотренных на их текущую деятельность. На этом основании Приморский краевой суд Определением от 17.06.2014 N 33-5253 в иске Прокуратуре отказал.

В условиях недофинансирования работодатели вынуждены вводить положения о порядке и об условиях расходования стимулирующих выплат, по которым, к примеру, на период действия дисциплинарного взыскания стимулирующие надбавки вообще не выплачиваются.

Поскольку дисциплинарное взыскание действует в течение года, это существенно снижает размер оплаты труда персонала. Данное положение и обжаловал медработник одной из больниц в суде.

Однако Оренбургский областной суд в Апелляционном определении от 16.01.2014 N 33-79/2014 применил положения ст. 129, 132, 135, 144 ТК РФ и решил, что МБУЗ своим локальным нормативным актом вправе самостоятельно устанавливать условия, при которых производятся выплаты стимулирующего характера, в связи с чем они не могут быть признаны незаконными и противоречащими действующему законодательству.

Да, но в таком случае средняя зарплата работника не будет дотягивать до средних показателей, установленных в "дорожной карте".

По этому поводу Верховный Суд Республики Хакасия в Апелляционном определении от 30.09.2014 N 33-2146/2014 обиженному маленькой зарплатой сотруднику объяснил, что целевые показатели, в соответствии с "дорожной картой", установлены как средняя заработная плата работников определенной категории, которая считается в целом по региону. Вместе с тем 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 РФ от 07.05.2012 N 597 и от 01.06.2012 N 761.

Кроме того, в суде недовольному размером повышения отплаты труда в связи с введением эффективного контракта сотруднику сказали, что он не представил доказательств того, что условия оплаты его труда ухудшены. В соответствии с положениями ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Раз работник ежемесячно информировался о структуре его заработной платы путем вручения расчетных листов, то и об удовлетворении его претензий по суммам, выплаченным за пределами последних трех месяцев, речи быть не может.

Как видим, суды не видят ничего противозаконного в том, что после введения эффективного контракта у работников бюджетных организаций заработная плата становится меньше. Судей интересует лишь соблюдение формальностей при переходе на новый контракт. Ведь бюджетная эффективность - это относительный показатель эффекта для бюджета в результате осуществления государственной функции, определяемый как отношение полученного бюджетом результата к расходам, обеспечившим его получение. Эффект для бюджета очевиден. Вот только почему-то сразу вспомнилась шутка советских времен: "Вы делаете вид, что нам платите, а мы делаем вид, что работаем".