

«Повышение оплаты труда должно быть увязано с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг.

Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы».

В.В. Путин

### **ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:**

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

**Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.**



### **ВВЕДЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА НАПРАВЛЕНО:**

- на устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;
- на совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;
- на установление стимулирующих выплат, в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждений и работников;
- на определение оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

### **ВВЕДЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА ОПРЕДЕЛЕНО:**

- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р;
- приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 года № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

### **ПОДГОТОВКА К ПЕРЕХОДУ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ:**

- разработка индивидуальных должностных инструкций для каждого работника с уточнением и конкретизацией должностных обязанностей и функций;
- создание системы нормирования с целью недопущения перегрузки работников;
- внесение изменений в положение о системе оплаты труда (расширение перечня доплат за выполнение функций не входящих в должностные обязанности);
- разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг;
- определение размеров вознаграждения и размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;
- определение мер социальной поддержки.







## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА:**

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

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

**Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.**

При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор.

С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

О предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

### **Министерство труда и занятости Иркутской области**

664011, г. Иркутск, ул. Желябова, д. 8а,  
тел. (3952) 33-61-85, факс (3952) 33-45-98,  
e-mail: szn-irkobl@mail.ru

[www.irkzan.ru](http://www.irkzan.ru)

**Отдел оплаты труда и уровня жизни**  
тел./факс (3952) 34-35-42, 34-35-46