***Московский областной комитет профсоюза работников здравоохранения РФ (МОК ПРЗ РФ)***

**Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками медицинских организаций при введении эффективного контракта**

В Московскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ поступают многочисленные обращения по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Согласно распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» под эффективным контрактом понимается - 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.

Распоряжением Правительства поставлена задача уточнить и конкретизировать трудовую функцию работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установить размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Кроме того распоряжение содержит примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

Введение эффективного контракта отдельные работодатели понимают как необходимость заключения новых трудовых договоров с работниками (перезаключение трудовых договоров), что не предусмотрено трудовым законодательством. Кроме того у работодателей возникают сложности при определении условий трудового договора о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

Обращаем внимание работодателей, что порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ). Перезаключение трудового договора ТК РФ не предусмотрено.

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н.

Считаем, что использование примерной формы трудового договора, утв. распоряжением Правительства от 26.11.2012 N 2190-р, требует обязательного уточнения с учетом правовых особенностей регулирования трудовых отношений с работниками медицинских организаций.

С целью исключения возможности нарушения трудового законодательства при введении эффективного контракта Московским областным комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ разработаны настоящие рекомендации с приложением примерных форм дополнительных соглашений и примерной формы трудового договора.

При разработке предлагаемых форм учтены нормы трудового законодательства, рекомендации, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н.

Содержание трудового договора определено ст. 57 ТК РФ.

Трудовой договор должен содержать обязательные сведения и обязательные условия, а также может содержать дополнительные условия:

1. Ст. 57 ТК РФ установлено, что если в соответствии с федеральными законами выполнение работы по обусловленной должности, профессии и специальности связано с предоставлением работникам компенсаций и льгот или установлением ограничений, то наименование этой должности, профессии или специальности и квалификационные требования к ним должны указываться в трудовом договоре в соответствии с квалификационными справочниками.

В связи с этим, определяя обязательное условие - о трудовой функции медицинских работников, наименовании должности работодатель обязан руководствоваться приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010г. N 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее ЕКС).

Квалификационных характеристики, содержащиеся в ЕКС, применяются в качестве нормативных документов, а также служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей с учетом особенностей труда работников медицинских организаций.

Разъяснением Роструда от 31.10.2007г. N 4412-6 должностной инструкции отводится важное место в определении трудовой функции работника, его должностных обязанностей, пределов ответственности, а также квалификационных требований, предъявляемых к занимаемой должности.

В медицинских организациях по всем должностям штатного расписания, как правило, разработаны и утверждены должностные инструкции. С должностными инструкциями работники должны быть ознакомлены под роспись.

В случае если должностная инструкция соответствует ЕКС и работник ознакомлен с ней под роспись, то в уточнении трудовой функции, предусмотренном при введении эффективного контракта, нет необходимости.

Сложившаяся в медицинских организациях Московской области практика определения трудовой функции именно в должностной инструкции, а не в трудовом договоре не является нарушением трудового законодательства.

2. Обязательное условие трудового договора об оплате труда в силу ст. 57 ТК РФ должно содержать размер должностного оклада (тарифной ставки), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Таким образом, размер должностного оклада должен быть указан непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту, предусматривающему основания и условия их выплаты. В любом случае в силу ст. 22 ТК РФ работник должен быть под роспись ознакомлен с содержанием этих локальных нормативных актов, как и со всеми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Введение эффективного контракта предполагает информирование работника об условиях оплаты труда, показателях и критериях оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда Условия получения вознаграждения должны быть понятны работнику и не допускать двойного толкования. В силу ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику, в том числе доплаты и стимулирующие выплаты, устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда.

В предлагаемых МОК ПРЗ РФ примерных формах доп.соглашений и трудового договора применена действующая в настоящее время в Московской области система оплаты труда, утв. Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области (постановление Правительства Московской области от 07.07.2007 г. № 483/23).

3. В силу ст. 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора является условие о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда. Отсутствие этого обязательного условия в трудовом договоре государственными контролирующими органами и профсоюзом оценивается как нарушение трудового законодательства.

В связи с этим условие примерной формы трудового договора - п. 15 «На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами» требует обязательного уточнения – указания на предоставляемые конкретному работнику гарантий и компенсаций.

В предлагаемых МОК ПРЗ РФ примерных формах доп.соглашений и трудового договора учтены гарантии и компенсации работникам медицинских организаций, установленные действующим законодательством РФ.

4. К дополнительным условиям трудового договора ст. 57 ТК РФ относит уточнение применительно к условиям работы работника прав и обязанностей работника и работодателя.

Кроме того, по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также права и обязанности сторон, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей не является нарушением трудового законодательства.

5. Дополнительное условие трудового договора – меры социальной поддержки следует вносить трудовой договор, в случае, если они предусмотрены коллективным договором, соглашениями.

Таким образом, проведенный анализ нормативных актов, устанавливающих введение эффективного контракта (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н) позволяет сделать вывод о том, что если трудовой договор с работником отвечает всем требованиям трудового законодательства, то введение эффективного контракта должно ограничиться заключением с ним дополнительного соглашения, уточняющего условия об оплате труда (Примерная форма Дополнительного соглашения, разработанная МОК ПРЗ РФ– Приложение 1).

По аналогии, в случае если, какие-либо условия трудового договора не отвечают требованиям законодательства, то их также следует внести в Дополнительное соглашение.

В случае необходимости возможно заключение Дополнительного соглашения о новой редакции условий трудового договора. Примерная форма такого Дополнительного соглашения, разработанная МОК ПРЗ РФ в Приложении 2.

При заключении трудовых договоров с вновь принятыми работниками предлагаем применять примерную форму трудового договора, также разработанную с учетом особенностей правового регулирования труда работников медицинских организаций и с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (Приложение 3).