

БАШКИРСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ



www.eduprofrb.ru

<http://vk.com/eduprofrb>



ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

- ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ
- ЮРИДИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ФОРМЕ И СОДЕРЖАНИЮ

Автор: С.Р.ЯРУЛЛИН,
правовой инспектор труда
аппарата Башкирского рескома Профсоюза

НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» - принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики.
2. Распоряжение 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» - федеральным органам исполнительной власти утвердить рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат.
3. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

МЕРОПРИЯТИЯ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ

В образовательных учреждениях, в т.ч. с учетом мнения представительного органа работников, руководителям необходимо:

1. Осуществить мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности на основе оценки сложности труда работников.
2. Утвердить положение об оплате труда работников или изменения в него в части установления конкретных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, стимулирующих выплат работникам, а именно: наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты (п.8 Рекомендаций).
3. С учетом указанных изменений в учреждениях провести работу по заключению в установленном порядке об изменении определенных сторонами условий трудового договора в целях уточнения показателей, критериев, условий и размеров осуществления стимулирующих выплат.

ОЖИДАНИЯ

4

Изменение систем стимулирования должно включать упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на реальные выплаты стимулирующего характера

Определение «Эффективного контракта»

5

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

Определение «Эффективного контракта»

6

Различие обычного трудового договора и эффективного контракта заключается в формулировках.

«НОВЫМ» в эффективном контракте является включение в него условий осуществления выплат стимулирующего характера
(наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Внедрение «Эффективного контракта»

7

- Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии со ст.ст.72, 74 Трудового кодекса РФ.
- Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В отношении каждого работника должны быть:

1. отражены должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора;
2. уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
3. установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

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

ст.ст.72, 74 Трудового кодекса РФ

ст.72 ТК РФ: Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

ст.74 ТК РФ: В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме **не позднее чем за два месяца**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Внедрение «Эффективного контракта»

- Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии со ст.ст.72, 74 Трудового кодекса РФ.
- Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В отношении каждого работника должны быть:

1. отражены должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора;
2. уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
3. установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

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

Этапы реализации программы

10

**Достижение целей Программы будет осуществлено
в 3 этапа**

I этап (2012 - 2013 годы):

заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

II этап (2014 - 2015 годы):

заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

III этап (2016 - 2018 годы):

завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

ПРЕДЛОЖЕНИЯ КОМИССИИ МИНОБРНАУКИ РОССИИ В ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (март 2014)

по направлению **«Эффективный контракт»**

- внесение изменений в федеральную «дорожную карту» в части уточнения сроков содержания мероприятий по переходу на эффективный контракт;
- разработка, согласование с Общероссийским Профсоюзом образования и направление в субъекты РФ методических рекомендаций по обеспечению перехода на эффективный контракт в образовательных организациях;
- внесение изменений в приказ Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников»;
- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта;
- мониторинг влияния внедрения эффективного контракта на качество образовательных услуг и удовлетворенности населения качеством образования, в том числе выявление лучших практик;
- подготовка материалов в проект сводного доклада в Правительство РФ об анализе лучших практик внедрения «эффективного контракта».

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!