



корпорация

российский
учебник

rosuchebnik.ru



корпорация

российский
учебник

Эффективный контракт



[ros.uchebnik](https://ros.uchebnik.ru)



[rosuchebnik](https://rosuchebnik.ru)



[rosuchebnik](https://rosuchebnik.ru)

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ



ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ



ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ



Указы Президента России

О мероприятиях по реализации государственной социальной политики

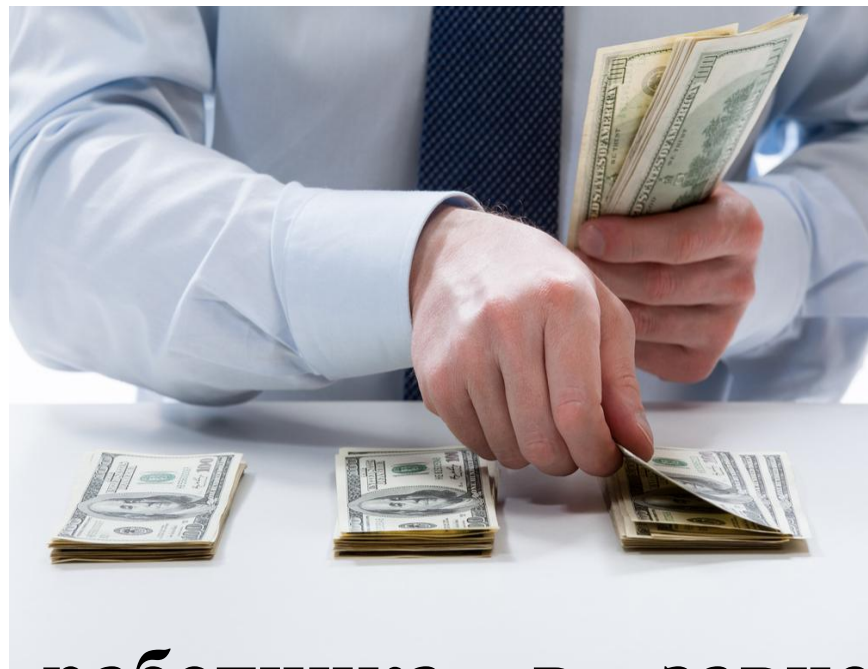
(от 7 мая 2012 г. № 597);

О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки (от 7 мая 2012 г. № 599);

О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы

(от 1 июня 2012 г. № 761)

Бюджетное послание Президента 2012 года «О бюджетной политике в 2013-2015 годах»



Обеспечить переход к «эффективному контракту», который должен четко определять условия оплаты труда и «социальный пакет»

работника в зависимости от качества и количества выполняемой работы

Эффективный контракт -

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

*Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы
(РП РФ от 29.11.2012 г. № 2190-р)*

Содержание (ч. 2 ст. 57 ТК РФ)



- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда;
- индивидуальный режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда;

Содержание (ч. 2 ст. 57 ТК РФ)



- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (дистанционная);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании

(ч. 5 ст. 57 ТК РФ)



Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством, ЛНА, коллективным договором не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей

В эффективном контракте

рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат стимулирующего характера (наименование и условия получения, показатели и критерии эффективности деятельности)

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта

(Приказ Минтруда России от 26.04. 2013 г. № 167н)

Критерии и показатели эффективности

**Соблюдение правил
внутреннего трудового
распорядка**

Да (нет)

Работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (п. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (ч. 1 ст. 192 ТК РФ)

Критерии и показатели эффективности

**Качественное ведение
документации**

Да (нет)

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (п. 1 ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (ч. 1 ст. 192 ТК РФ)

Критерии и показатели эффективности

**Подготовка участников
олимпиад**

**Уровень олимпиады
и результат**

Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (ВКК)

Критерии и показатели эффективности

Участие в профессиональных конкурсах

**Уровень конкурса
и результат**

Активное участие в ... профессиональных конкурсах
(ВКК)

Критерии и показатели эффективности

Участие в методической работе Уровень и результат

Участие в деятельности методических объединений (КХ).

Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации (ПКК и ВКК)

Критерии и показатели эффективности

Участие в инновационной деятельности **Уровень и результат**

Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной (ВКК)

До подписания ТД работодатель обязан ознакомить работника с (ч. 3 ст. 68 ТК РФ)

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- Коллективным договором



Документы, предъявляемые при заключении ТД (ст. 65 ТК РФ):

- 1 • Паспорт;
- 2 • Трудовая книжка;
- 3 • Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4 • Документы воинского учета;
- 5 • Документы об образовании и (или) квалификации;
- 6 • Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования

Дополнительные документы, предъявляемые при заключении ТД:

- **заключение по результатам предварительного медицинского осмотра**

(п. 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н)

Возраст, с которого допускается заключение ТД

с 18 лет

- на общих основа-
ниях (ст. 63, ст. 265 ТК РФ)

с 16 лет

- за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями (ст. 63, ст. 265 ТК РФ)

с 15 лет

- для вы-
полнения легкого труда, не причиняю-
щего вреда здоровью, без ущерба для освоения ОП (ст. 63 ТК РФ)

с 14 лет

- с согласия родителя и органа опеки и попечи-
тельства для выполнения легкого труда, не причиняю-
щего вреда здоровью, без ущерба для освоения ОП (ст. 63 ТК РФ)

Трудовые договоры могут заключаться на (ч. 1 ст. 58 ТК РФ):

- **неопределенный срок;**

- **определенный срок не более пяти лет**



Срочный трудовой договор



- **заключается в случаях, определенных ч. 1 ст. 59 ТК РФ;**
- **по соглашению сторон может заключаться в случаях, определенных ч. 2 ст. 59 ТК РФ**

К работе в ОО не допускаются лица

(ч. 2 ст. 331 ТК):



- **имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против**

семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

К работе в ОО не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК):

- **имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления**



К работе в ОО могут быть допущены

(ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ):



при наличии решения региональной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав лица:

- **имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести,**
- **уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям**

Право на занятие педагогической деятельностью имеют:



лица, имеющие СПО или ВО и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ч. 1 ст. 46 Закона);

лица, не имеющие противопоказаний, предусмотренных ст. 331 ТК РФ

К педагогической деятельности не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК):



- **лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда**

К педагогической деятельности не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК):



- **признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке**

К педагогической деятельности не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК):



- **имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным министерством здравоохранения**

Требования к квалификации учителя

(Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544):

- ВО или СПО в рамках укрупненных групп направлений подготовки «Образование и педагогические науки» или в области соответствующей преподаваемому предмету;**
- ВО или СПО и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в ОО**

ст. 64 ТК РФ:

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ч. 1);

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч. 5).

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ч. 6)

ч. 1 ст. 5.27 КоАП



Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Штраф:

для руководителя

от 1 000 до 5 000;

для ООО

от 30 000 до 50 000

ч. 3 ст. 5.27 КоАП



**Уклонение от
оформления или
ненадлежащее
оформление трудового
договора**

Штраф:

**для руководителя
от 10 000 до 20 000;**

для ООО

от 50 000 до 100 000

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ !

<https://direktoria.org>