



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ПОДДЕРЖКИ

«ПРОФЗАЩИТА»

***«Вопросы введения и применения
принципов эффективного контракта»***

Понятие **«эффективный контракт»** впервые официально было дано в Распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. **№ 2190-р**, которым была утверждена **Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы** (далее – Программа).

- Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в [приложении N 3](#) к Программе.
- Программа реализуется в 3 этапа (2012-2018 г.г.)

Кроме того, введение «эффективного контракта» определено:

- ✓ Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. **№ 597** «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- ✓ государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р;
- ✓ Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

Трудовой кодекс РФ, ст. 56

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым

а/ работодатель обязуется предоставить работнику :

- 1) работу по обусловленной трудовой функции,
- 2) обеспечить условия труда,
- 3) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

б/ а работник обязуется :

- 1) лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию,
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором **конкретизированы:**

- ✓ его трудовая функция (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.

Эффективный контракт в образовании - это механизм "увязки" заработной платы с качеством и результатами педагогической работы

Обязательные условия трудового договора «эффективного контракта»

ст.57 Трудового кодекса РФ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) **место работы;**
- 2) **трудовая функция;**
- 3) **дата начала работы**, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- 4) **условия оплаты труда;**
- 5) **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- 6) **гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;**
- 7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 8) **условия труда на рабочем месте;**
- 9) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- 10) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 1) Обязательным условием является место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином **обособленном** структурном подразделении организации, расположенном **в другой местности**, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Некоторая неконкретность в формулировке данного условия породила споры о возможном ее содержании. Что есть место работы - наименование работодателя, адрес которого указан в сведениях о стороне трудового договора, или фактическое место нахождения рабочего места работника?

- Согласно [п. 16](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "**под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта**".
- Согласно [ч. 4 ст. 57 ТК РФ](#) в качестве факультативного условия трудового договора может быть указано условие "**об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте**". То есть очевидно, что имеется в виду структурное подразделение, расположенное в той же местности, именно поэтому оно не именуется обособленным.
- Согласно [ч. 3 ст. 72.1](#) ТК РФ "**не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора**".

- 2) **трудовая функция** - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы ([ч.2 ст.57 ТК РФ](#)).

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов ([ч.2 ст.57 ТК РФ](#)).

Трудовую функцию можно рассматривать как краеугольный камень всего трудового договора: это соглашение о том, что именно и в каком объеме будет выполнять работник.

В эффективном контракте требуется конкретизировать трудовую функцию.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических и иных работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями (ч.6 ст.47, ч.3 ст.52 Федерального закона от 29.12.2012 **N 273-ФЗ** "Об образовании в Российской Федерации")

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

- В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:
 - учебная (преподавательская) работа,
 - воспитательная работа,
 - индивидуальная работа с обучающимися,
 - научная, творческая и исследовательская работа,
 - **а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом**, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися ([см. ч.6 ст.47 Закона № 273-ФЗ](#)).
- Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника ([см. ч.6 ст.47 Закона № 273-ФЗ](#)).
- **1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре**, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность ([см. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре - приложение N 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601](#)).

Вариант примерных условий трудового договора с учителем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается на работу по должности учителя для преподавания

(указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы))

В

(полное наименование образовательного учреждения, его обособленного структурного подразделения с указанием местонахождения)

В трудовую функцию Работника включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности Работника определяются настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка (нормируемая часть педагогической работы) в объеме _____ *(указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам) в неделю.*

Эффективный контракт - Трудовая функция (должностные обязанности).

☐ Должностные обязанности работника рекомендуется отражать непосредственно в тексте трудового договора.

Приказ Минтруда
РФ № 167н от
26.04.2013 г.)

✓ К компетенции образовательной организации относится **распределение должностных обязанностей** работников (ч.3 ст.28)

✓ В рабочее время педагогических работников включается педагогическая работа, **предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями** и (или) индивидуальным планом (ч.6 ст.47).

✓ Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических и иных работников определяются **трудовыми договорами и должностными инструкциями** (ч.6 ст.47, ч.3 ст.52.)

☐ Федеральный
закон от 29.12.2012
N 273-ФЗ

"Об образовании
в Российской
Федерации"

Разработка и утверждение должностных обязанностей производятся с учетом:

✓ ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС)

✓ профессиональных стандартов

"Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих"

- Квалификационные характеристики служат **основой** для разработки должностных инструкций, содержащих **конкретный перечень должностных обязанностей** работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их прав и ответственности.
- Раздел "Должностные обязанности" квалификационных характеристик содержит **перечень основных функций**, которые **могут быть** поручены **полностью или частично** работнику, занимающему данную должность.
- При необходимости должностные обязанности, содержащиеся в квалификационных характеристиках, **могут быть распределены между несколькими исполнителями**. В процессе совершенствования организации труда, внедрения технических средств, проведения мероприятий по увеличению объема выполняемых работ **возможно расширение круга обязанностей работника** по сравнению с обязанностями, установленными соответствующими квалификационными характеристиками. Работнику может быть **поручено выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, родственным по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования.**

Профессиональные стандарты применяются работодателями :

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом,**
- при организации обучения и аттестации работников,**
- разработке должностных инструкций,**
- тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам**
- установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;**

**Примерная форма трудового договора
с работником государственного
(муниципального) учреждения
([приложение N 3](#) к Программе N 2190-р)**

- 10. Работник обязан:
 - а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
 - б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) соблюдать трудовую дисциплину;
 - г) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
 - д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, имуществу других работников.

Профессиональный стандарт педагога
(приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н)

- поддерживать учебную дисциплину, регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды;
- управлять учебными группами (классом, объединением, секцией и т.п.) с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;
- использовать конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, оказывать помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;
- анализировать реальное состояние дел в учебной группе (классе, кружке, секции и т.п.), поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу;
- защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;

Вместе с тем, в **Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций**, утвержденной Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец 28 мая 2014 г. **№ 3241п-П8**, подчеркивается, что

- ❑ требования профстандарта педагогического работника не соответствуют текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на обучение, воспитание и развитие обучающихся;
- ❑ основные профессиональные образовательные программы подготовки будущих педагогов содержат разрыв между содержанием, технологиями и образовательными результатами и др.

Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н

"Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"

Пункт 2 применяется с 1 января 2017 года (Приказ Минтруда России от 25.12.2014 N 1115н).

2. Установить, что профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"

применяется работодателями с 1 января 2015 года :

- **при формировании кадровой политики** и в управлении персоналом,
- при организации обучения и аттестации работников,
- **при заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.**

Положение

об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений

(утв. [приказом](#) Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69)

II. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей образовательных учреждений в период учебного года

- 2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.
- Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 2.2. **Нормируемая часть** рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса.

- **2.3. Другая часть педагогической работы** работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, **вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками**, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:
 - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
 - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
 - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.;
- ❖ выполнением **дополнительно возложенных** на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, **с соответствующей дополнительной оплатой труда** (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Вариант примерных условий трудового договора с учителем:

3. В трудовую функцию Работника наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией входит:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;
- выполнение других обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором и должностной инструкцией Работника.

Вариант примерных условий трудового договора с учителем:

4. Наряду с оговоренной в пунктах 1 - 3 настоящего трудового договора трудовой функцией Работник выполняет следующие виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности *(нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы)*:

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;
- в) заведование учебным кабинетом;
- г) _____.

Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

1. Установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников согласно [приложению N 1 к приказу](#).
2. Утвержден Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре [\(приложение N 2\)](#).
3. Признан утратившим силу [приказ Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075](#)

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМЫ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

- 1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени **не более 36 часов в неделю**.
- 2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- 2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в [подпунктах 2.8.1 и 2.8.2](#) настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, **являющаяся нормируемой частью их педагогической работы** (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).
- 2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается:
 - учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
 - преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
 - педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
 - тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
 - логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;
 - учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;
 - преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМЫ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. [<см. ч.6 ст. 47 Закона № 273-ФЗ>](#)

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные [пунктами 2.3 - 2.7](#) настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные [пунктом 2.8](#) настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. **Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные [пунктами 2.5 - 2.7](#) настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные [пунктом 2.8](#) настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).**

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно [пункту 2.2](#) приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 **№1601**
(стало)

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям **организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования** и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в [пункте 2.1](#) настоящего Приложения).

Приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 **№ 2075**
(было)

Пед. работникам ... устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:
36 часов в неделю:

старшим воспитателям **дошкольных образовательных учреждений,** образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (**кроме дошкольных образовательных учреждений** и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

- **I. Общие положения**

-

- 1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.
- 1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- **1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.**

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
ОГОВОРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

- 1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года ... не может быть изменен в текущем учебном году ... по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 2.8.1](#) приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году ..., не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год ... за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [пункте 2.8](#) приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- **1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного [пунктами 1.5](#) и [1.6](#) настоящего Порядка.**
- 1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

- **II. Определение учебной нагрузки учителей**
- **и преподавателей, для которых норма часов преподавательской**
- **работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной**
- **платы, основания ее изменения**
-
- 2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, **сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания** учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 1.7](#) настоящего Порядка.
- **Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания** учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
- 2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

- V. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором
- 5.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с [главами I - IV настоящего Порядка соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.](#)
- 5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.
- 5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с [главами I - IV и VI настоящего Порядка.](#)
- 5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется **путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору**, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

- 3) обязательное условие: дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.**

Перечень случаев, в которых трудовой договор может заключаться на определенный срок, законодательно ограничен [ст. 59 ТК РФ](#).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [ч. 1 ст. 59](#) ТК РФ. В случаях, указанных в [ч. 2 ст. 59](#) ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения ([ст. 58 ТК РФ](#)).

Ст.59 Трудового кодекса РФ

- Срочный трудовой договор заключается:
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

Ст.59 Трудового кодекса РФ

- По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- (в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Утверждены Рекомендации по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы.

- Приказ Департамента образования г. Москвы от **12 февраля 2015 г. № 39** "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций **высшего образования**, подведомственных Департаменту образования города Москвы
- Приказ Департамента образования г. Москвы от **12 февраля 2015 г. № 40** "Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы **начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования**, подведомственных Департаменту образования города Москвы
- Приказ Департамента образования г. Москвы от **12 февраля 2015 г. № 41** "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных **организаций дополнительного образования**, подведомственных Департаменту образования города Москвы
- Приказ Департамента образования г. Москвы от **12 февраля 2015 г. № 42** "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных **профессиональных образовательных организаций**, подведомственных Департаменту образования города Москвы

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"

Рекомендуется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления **выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки:**

- конкретизировать применительно к данному работнику учреждения;
- излагать в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий (При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов);
- указывать размер выплат, в случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях);
- Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

**Примерная форма трудового договора с работником
государственного (муниципального) учреждения**
([приложение N 3](#) к Программе N 2190-р)

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

Рекомендации

(утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н)

- **Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат**

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней ([ст. 100](#) ТК РФ).

Следует обратить внимание, что включение данного условия в трудовой договор поставлено в зависимость от того, отличается ли режим труда работника от принятого в организации.

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Режим рабочего времени должен быть установлен **правилами внутреннего трудового распорядка** работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Данный документ распространяется на всех работников организации, с его содержанием работник должен быть ознакомлен под роспись еще до подписания трудового договора ([ч. 3 ст. 68](#) ТК РФ).

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору (см. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н).

**Примерная форма трудового договора с работником
государственного (муниципального) учреждения
([приложение N 3](#) к Программе N 2190-р)**

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

- 6) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.**

К таким гарантиям и компенсациям, в частности, относятся:

- - **сокращенная продолжительность рабочего времени** для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](#) условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (не более 36 часов в неделю, [ст. 92](#) ТК РФ);
- - **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск** работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (миним. продолжительность - 7 календ. дней, ст.117 ТК РФ).
- - **повышение оплаты труда** - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. [146](#), 147 ТК РФ).

Кроме того, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в случаях, предусмотренных ТК РФ, имеют право на:

- - предварительные и периодические медицинские осмотры, организуемые работодателем ([ст. 213](#) ТК РФ);
- - бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ ([ст. 221](#) ТК РФ);
- - бесплатное получение молока и лечебно-профилактического питания в установленных [ст. 222](#) ТК РФ случаях.

8) условия труда на рабочем месте;

- Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" [в ст. 57](#) ТК РФ введено новое правило, согласно которому включение в трудовой договор сведений об условиях труда на рабочем месте является обязательным. До 01.01.2014 (дата вступления в силу указанного Закона) включение в договор таких условий не требовалось.

Статьей 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" установлена классификация условий труда:

- По степени вредности и (или) опасности они подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (1, 2, 3 и 4-й классы соответственно).*
- В свою очередь, вредные условия могут быть четырех степеней (подклассов) - в названной [статье](#) разъясняется, какие именно условия труда относятся к каждому классу (подклассу).*

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов и оценке уровня их воздействия на работника - по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

9) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

**Примерная форма трудового договора с работником
государственного (муниципального) учреждения
([приложение N 3](#) к Программе N 2190-р)**

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки
работника, предусмотренные законодательством, отраслевым
соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____

- 10) **Другие условия, обязательные для включения в трудовой договор**, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, зависят, как правило, от вида выполняемой работы, правового статуса работника (**иностранец, государственный служащий**) и пр.

Например, согласно [ст. 327.2](#) ТК РФ установлен целый перечень обязательных условий, подлежащих включению в трудовой договор с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства.

В частности, наряду с условиями, предусмотренными [частью второй статьи 57](#) ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Другие условия в соответствии с ТК РФ.

Рекомендации

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

(утв. [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н)

15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности (см. [ст. 57 ТК РФ](#)):

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом [тайны \(государственной, служебной, коммерческой и иной\), персональных данных работников учреждения](#);
- об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;
- об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

Иные условия трудового договора

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения ([приложение N 3](#) к Программе N 2190-р)

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации":

- Работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (ч.2 ст.48).
- Работник обязан проинформировать работодателя о возникновении или вероятности возникновения конфликта интересов

Испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ)

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для (ст. 70 ТК РФ) :

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Результат испытания при приеме на работу (ст. 71 ТК РФ)

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

Основные права и обязанности работника – ст. 21 ТК РФ

Основные права и обязанности работодателя – ст. 22 ТК РФ

Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации – ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Обязанности и ответственность педагогических работников – ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ).

Рекомендации
по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного
контракта
(утв. [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н)

4. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации ... При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в [приложении N 3](#) к Программе (далее - примерная форма трудового договора).

5. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с [частью второй статьи 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

Рекомендации
по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного
контракта
(утв. [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н)

6. В соответствии со [статьей 72](#) Трудового кодекса Российской Федерации, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

7. 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.

Дорожной картой предусматриваются:

в системе общего и дополнительного образования **в 2014 году**

✓ Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта :

в системе дошкольного образования **в 2014-2018 годы**

(ответственные исполнители: Минобрнауки России, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, органы местного самоуправления с участием руководителей образовательных организаций);

✓ Совершенствование действующих **моделей аттестации педагогических работников** , проведение аттестации педагогических работников организаций дошкольного образования с последующим их переводом на эффективный контракт

✓ подготовка методических рекомендаций и внесение изменений в **приказ** Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" **в 2014 году;**

Распоряжение Правительства Москвы от 30 апреля 2013 г. N 232-РП "Об утверждении Плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве" (ред. от 17.07.2014 г.)

Приложение. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в г. Москве"

N п/п	Мероприятия	Ответственны е исполнители	Сроки реализаци и	Результат
6.	- разработка требований на основе федеральных методических рекомендаций к условиям выполнения трудовой деятельности педагогическими и другими категориями работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, направленной на достижение показателей качества этой деятельности (показателей качества, обозначенных в модели "эффективного контракта")	Департамент образования города Москвы	2014-2018 годы	Разработанные требования на основе федеральных методических рекомендаций к условиям выполнения трудовой деятельности педагогическими и другими категориями работников учреждений, направленной на достижение показателей качества этой деятельности (показателей качества, обозначенных в модели "эффективного контракта")
	- разработка, апробация и внедрение (на основе федеральных методических рекомендаций) моделей реализации "эффективного контракта" в государственных образовательных организациях города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, включая разработку методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий работников	Департамент образования города Москвы	2014-2018 годы	Разработанные, апробированные и внедренные (на основе федеральных методических рекомендаций) модели реализации "эффективного контракта", включая разработку методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий работников
	- совершенствование моделей аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, с последующим их переводом на эффективный контракт	Департамент образования города Москвы	2014-2018 годы	Уточненные модели аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы
7.	Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования	Департамент образования города Москвы	2014-2015 годы – разработка типового договора 2013-2018 годы – проведение работы по заключению трудовых договоров с руководителями	

- **Подпрограмма 3. Переход к эффективному контракту**

Задачи подпрограммы:

- разработка и внедрение примерных форм трудовых договоров с педагогическим работником;
- уточнение и установление отраслевых норм труда на основе профессионального стандарта педагога, обеспечивающих эффективную реализацию федеральных государственных образовательных стандартов;
- подготовка, апробация и внедрение примерных программ дополнительного профессионального образования (курсовой подготовки) для руководителей образовательных организаций по вопросам разработки и реализации эффективной кадровой политики на основе эффективного контракта.

Основные мероприятия подпрограммы:

- обеспечение с участием Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации **методического сопровождения** перехода на эффективный контракт в образовательных организациях (ноябрь 2014 г.);
- выявление потребности в разработке новых и пересмотре действующих типовых норм труда, постановка задач по разработке по видам типовых норм труда (июнь - сентябрь 2014 г.);
- апробация проектов типовых отраслевых норм труда, обсуждение их с профессиональными союзами, согласование с Минтрудом России (IV квартал 2014 г. - I полугодие 2015 г.);
- **актуализация действующих норм рабочего времени педагогических работников (до августа 2015 г.);**

- При переходе на эффективный контракт в отношении каждого работника должны быть уточнены:

1) трудовая функция



режим рабочего времени

- ❑ должностная инструкция как приложение к трудовому договору (ч.6 ст.47, ч.3 ст.52 Закона № 273-ФЗ)
- ✓ ЕКС, профессиональный стандарт
- ✓ актуализация действующих норм рабочего времени педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601
- ✓ локальный нормативный акт, определяющий соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года (ч.6 ст.47 Закона № 273-ФЗ)

2) показатели и критерии оценки эффективности деятельности, размер вознаграждения



- ✓ В локальных нормативных актах по оплате и стимулированию труда должны быть установлены показатели оценки эффективности деятельности
- ✓ Данные показатели должны быть конкретизированы в трудовом договоре с работником
- ✓ Применяемая система оплаты и стимулирования труда, условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования

- **Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уточнением (конкретизацией) должностных обязанностей?**
-
- Уточнение (конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника не является изменением трудовой функции. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
-
- *Определение Московского областного суда от 21.09.2010 по делу N 33-18182*
- **Обстоятельства дела:** В связи с внедрением специализированного программного обеспечения работодатель утвердил новую редакцию должностной инструкции, в которой были конкретизированы должностные обязанности работницы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.
- В результате произошедших технологических изменений трудовая функция работницы (работа по определенной должности) не изменилась. Изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей не является изменением трудовой функции. У работодателя имелись основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

- **Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уменьшением объема должностных обязанностей и размера оплаты труда?**
-
- Уменьшение объема должностных обязанностей по конкретной должности не влечет изменения трудовой функции. Работодатель вправе по собственной инициативе уменьшить работнику объем должностных обязанностей и, как следствие, размер оплаты труда при соблюдении требований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.
-
- *Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 29.07.2015 по делу N 33-686/2015*
- **Обстоятельства дела:** В результате проведения организационно-штатных мероприятий ставка по должности работницы сокращена до 0,5, что повлекло уменьшение объема ее должностных обязанностей и размера оплаты труда. Работница отказалась трудиться в новых условиях. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- Несмотря на то что объем должностных обязанностей уменьшен, основная трудовая функция работницы осталась прежней. Поскольку работница не согласилась работать в новых условиях, у работодателя было законное основание для ее увольнения.

- Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что переименование должности, уменьшение объема должностных обязанностей и размера заработной платы явились следствием изменения организационных или технологических условий труда
-
- *Определение Верховного Суда РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14*
- **Обстоятельства дела:** Работодатель уведомил работницу о переименовании должности, одновременном уменьшении объема должностных обязанностей и размера заработной платы в связи с изменением штатного расписания. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.
- Работодатель не представил доказательств того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.
- Исключение из штатного расписания одной должности и одновременное включение в него другой, предусматривающей меньшие объем обязанностей и размер заработной платы, свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении условий трудового договора. Следовательно, основания для применения к возникшим правоотношениям ст. 74 ТК РФ отсутствовали.

- **Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что изменение системы оплаты труда, повлекшее уменьшение размера заработной платы, явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда**
-
- *Апелляционное определение Архангельского областного суда от 11.04.2013 по делу N 33-2070*
- **Обстоятельства дела:** Работодатель уведомил работницу о введении новой системы оплаты труда, в соответствии с которой уменьшался размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и принято новое решение.
- Законом допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора только в случае, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Работодатель не представил доказательств того, что изменение условий трудового договора в части оплаты труда явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.

Спасибо за внимание!

УСПЕХОВ В РАБОТЕ !!!

Тел. 8(495)6885038; 8(495)6885992; 8(495)6885283; 8(499)7136071

e-mail ano-profzaschita@mail.ru

Сайт: www.ano-profzaschita.ru

Автономная некоммерческая организация Центр правовой поддержки
«Профзащита»