

ПРИНЯТО:
на Общем собрании работников
МКДОУ «Детский сад № 64»
Протокол № 1
от «02» 09 2021 г.

И.О. заведующего
МКДОУ «Детский сад № 64»
З.Т. Мусукова
Приказ № 09 от «02» 09 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ (ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ) С РАБОТНИКАМИ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД №64»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
МКДОУ «Детский сад № 64»
Багова А.А.
Протокол № 1
от «02» 09 2021 г.



г.о. Нальчик

1. ОСНОВАНИЯ (НОРМАТИВНАЯ БАЗА)

Введение трудового договора (эффективного контракта) в муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждениях определено распоряжением Правительства РФ от 26.11.2011г. №2190, приказом Минтруда России от 26.04.2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении трудового договора (эффективного контракта)», от 22.05.2014г. №516-р «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты), направленного на повышение эффективности системы образования и науки РС(Я), и приказом МО РС(Я) от 01.09.2014г. №01-16/4125 «Об утверждении перечня организаций введения «Эффективного контракта».

2. ЦЕЛЬ ВВЕДЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых услуг на основе:

- введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положении об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы введение публичных рейтингов их деятельности.

3. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

Переход на трудовой договор (эффективный контракт) с руководителями образовательных организаций, а также педагогами определен государственной программой «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. №792-р. Определение эффективного контракта дано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р: «Под трудовым договором (эффективным контрактом) понимается трудовой договор с работником где конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

Смысл трудового договора (эффективного контракта) как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника. Трудовой договор (эффективный

контракт) в полной мере соответствует статье 57 Трудового Кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора. В трудовом договоре (эффективном контракте) в отношении каждого работника должны быть уточнены конкретизированы:

- трудовая функция;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
- размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией. Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договора, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклад (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Трудовой договор (эффективный контракт) предлагает также установление норм труда. Трудовой договор (эффективный контракт) должен обеспечивать такой уровень зарплаты работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Трудовой договор (эффективный контракт) – это достойная оплата за качественный труд. Изменения определенных сторонами условий трудового договора согласно статье 72 ТК РФ допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, с оглашениями.

Переход на трудовой договор (эффективный контракт) осуществляется по инициативе работодателя. Дополнительные соглашения к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

Переход к трудовому договору (эффективному контракту) с точки зрения трудовых отношений есть изменение условий трудового договора, определенных сторонами ранее. Поэтому с работником состоящим в трудовых отношениях с работодателем, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Дополнительное соглашение заключается при согласии работника с новыми условиями оплаты труда и уточненными должностными обязанностями. В случае отказа работника продолжить работу в предлагаемых условиях согласно ТК РФ трудовой договор с ним может быть расторгнут по пункту 7 ст.77 ТК РФ. При приеме на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ИК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в Приложении №3 к Программе Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г.г. (с изменениями и дополнениями).

Итак, переход на трудовой договор (эффективный контракт (ЭК)) позволит решить следующие задачи:

- отказаться от неэффективных стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер (например: добросовестное выполнение обязанностей, участие в научно-практических конференциях);

- установить новые показатели, имеющие конкретные измеримые параметры;

- исключить из числа стимулирующих выплат, такие выплаты, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника в пределах своих должностных обязанностей (например: повышение квалификации);

- обеспечить оптимальное распределение фонда оплаты труда (ФОТ) на гарантированную часть (оплата за должность) и стимулирующую часть (оплата за достижения показателей качества).

С точки зрения трудового законодательства, введение трудового договора (эффективного контракта (ЭК)) – это внесение изменений и дополнений в действующий трудовой договор с работником, следовательно будет ошибочным со стороны работодателя:

- производить увольнение без его согласия;

- не оплачивать стимулирующие и компенсационные выплаты;

- при переходе на трудовой договор (эффективный контракт) не должны создаваться ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с Программой завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением трудового договора (ЭК) предполагается на третьем этапе, охватывающем 2020-2021 годы. При этом не забываем, что течение учебного года часовая нагрузка работника без его согласия не может быть изменена. В связи с этим целесообразно введение трудового договора (ЭК) в образовательных организациях на начало учебного года.