

ВОПРОСЫ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Директор ООО «Профзащита-К»
Кандриков Сергей Владимирович

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»

**Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р
О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)
учреждениях на 2012 - 2018 гг.**

VI. Этапы реализации Программы

Достижение целей Программы будет осуществлено в 3 этапа.

I этап (2012 - 2013 годы):

формирование нормативной правовой базы для реализации Программы;

повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации [от 7 мая 2012 г. N 597](#) и [от 1 июня 2012 г. N 761](#), начиная с 2012 года;

/.../

актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

II этап (2014 - 2015 годы):

актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

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

совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016 - 2018 годы):

завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта; обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации [от 7 мая 2012 г. N 597](#) и [от 1 июня 2012 г. N 761](#), и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.

В течение всех этапов будут проводиться мониторинги и статистическое наблюдение, предусмотренные планом мероприятий Программы.

Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р
О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных
(муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.

Эффективный контракт - это 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. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в приложении N 3.

Приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Примерная форма
трудового договора с работником государственного
(муниципального) учреждения

_____ " __ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем

работодателем, с одной стороны, и _____
(ф.и.о.)

_____, именуемый (ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или

_____ /
специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по
трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на
работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении
работодателя _____

(наименование необособленного отделения, отдела, участка,
лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по
совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на
время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)
заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](#)
Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " __ " _____ 20__ г.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____
месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой
работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым
договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих
государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и
условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с
учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества
выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской
Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на
него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у
работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе
находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет
ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному
руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и
здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе
находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет
ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других
работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по
настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила
внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению
безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности
в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными
федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской
Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым
договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие
государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической
документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых
обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную
плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных
работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными
нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой
деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым
законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы
трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными
нормативными актами и настоящим трудовым договором.

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:

Приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

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.

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.

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 _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

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 _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
(наименование организации)	(ф.и.о.)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства Паспорт (иной документ),

4. О применении примерной формы трудового договора с работниками.

... в целях учета отраслевой специфики учреждений, урегулированной законодательством Российской Федерации, отдельные условия, указанные в типовой форме, могут изменяться (дополняться).

При этом такие изменения (дополнения) осуществляются при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ИНФОРМАЦИЯ

от 28 ноября 2013 года

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

ПРАВИТЕЛЬСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО МОНИТОРИНГУ РЕАЛИЗАЦИИ
УКАЗОВ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ",
ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 761 "О НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ДЕТЕЙ НА 2012 - 2017
ГОДЫ"

И ОТ 28 ДЕКАБРЯ 2012 Г. N 1688 "О НЕКОТОРЫХ МЕРАХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ", А ТАКЖЕ
ПРОГРАММЫ ПОЭТАПНОГО

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ
НА 2012 - 2018 ГОДЫ,

УТВЕРЖДЕННОЙ РАСПОРЯЖЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ОТ 26 НОЯБРЯ 2012 Г. N 2190-Р

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** (*в редакции Федерального закона от 28.12.2013 г. N 421-ФЗ*);
- 7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 8) **условия труда на рабочем месте** (*в редакции Федерального закона от 28.12.2013 г. N 421-ФЗ*);
- 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.

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

1) трудовая функция



- должностная инструкция (ч.6 ст.47, ч.3 ст.52 Закона № 273-ФЗ)
- ✓ ЕКС, профессиональные стандарты
- актуализация режима рабочего времени педагогических работников в соответствии с :
 - ✓ Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601
 - ✓ Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

режим рабочего времени

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

- **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)

Приказ Министерства образования и науки РФ
от 11 мая 2016 г. N 536

"Об утверждении Особенности режима рабочего
времени и времени отдыха педагогических и иных
работников организаций, осуществляющих
образовательную деятельность"

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

/.../

✓ трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (**классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты**);

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)

Работник занят на работе с _____ условиями труда.

(нормальными, вредными, опасными)

По результатам специальной оценки условиям труда на рабочем месте присвоен ____ класс.

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ в неделю.

_____ (указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам))

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией по соглашению сторон трудового договора Работник выполняет за дополнительную оплату следующие виды педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности¹ (нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы):

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

(указать конкретные виды дополнительной работы, выполняемой за дополнительную оплату из числа перечисленных и иных видов работы).

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ
"Об образовании в Российской Федерации"

✓ Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями

(ч. 6 ст. 47 Закона)

✓ Права, обязанности и ответственность работников образовательных организаций, занимающих должности, указанные в части 1 настоящей статьи, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательных организаций, должностными инструкциями и трудовыми договорами

(ч. 3 ст. 52 Закона)

4. О применении примерной формы трудового договора с работниками.

В соответствии со [статьей 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации в любом трудовом договоре с работником должна быть указана трудовая функция: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Чтобы трудовой договор отвечал принципам "эффективного контракта", необходимо конкретизировать должностные обязанности применительно к специфике работы в организации, структурном подразделении, к конкретному рабочему месту с указанием содержания и объема должностных обязанностей.

Должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием на это в тексте трудового договора.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ИНФОРМАЦИЯ

от 28 ноября 2013 года

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО
МОНИТОРИНГУ РЕАЛИЗАЦИИ УКАЗОВ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ...

Письмо Министерства образования и науки РФ от 11 марта
2016 г. N ВК-452/07
"О введении ФГОС ОВЗ"

Особенности деятельности тьютора и ассистента

/.../ В каждом регионе и каждой образовательной организации с учетом конкретных условий реализуется своя модель, которая обеспечивается финансовыми, административными, организационными и прочими возможностями ОО. Например, возможно введение должности тьютора в штатное расписание или расширение, изменение должностных обязанностей педагога, дефектолога, социального педагога, психолога.

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](#)

Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 N 9
"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**.

В образовательной сфере приняты следующие профстандарты:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" | Приказ Минтруда России
N 544н от 18 октября
2013 г. |
| <input type="checkbox"/> "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)" | Приказ Минтруда России
N 514н от 24 июля 2015 г |
| <input type="checkbox"/> "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" | Приказ Минтруда России
N 613н от 8 сентября
2015 г.; |
| <input type="checkbox"/> "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" | Приказ Минтруда России
N 608н от 8 сентября
2015 г |
| <input type="checkbox"/> Специалист в области воспитания | Приказ Минтруда России
N 10н от 10 января 2017 г. |

**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;

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПИСЬМО
от 12 февраля 2016 г. N 09-ПГ-МОН-814

О РАССМОТРЕНИИ ОБРАЩЕНИЯ

В соответствии со **статьей 195.3** ТК РФ к требованиям, являющимся для работодателей **обязательными при применении профессиональных стандартов, отнесены лишь требования к квалификации**, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования к квалификации установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Поскольку в соответствии с **частью 1 статьи 46** Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, то, исходя из этого, **обязательность применения профессиональных стандартов для определения конкретных должностных обязанностей работников**, наименований их должностей в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством **не установлена**.

Из этого следует, что работодатели вправе при определении должностей обязанностей работников применять как профессиональные **стандарты**, так и квалификационные справочники ЕКС, особенно в случаях, когда профессиональный стандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление льгот и преимуществ...

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 27.06.2016 N 584

"Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации... применяются... государственными или муниципальными учреждениями... поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы)...
2. Реализацию мероприятий планов завершить **не позднее 1 января 2020 г.**
3. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия **учредителей** организаций... обеспечивают:
 - а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;
 - б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

Что подразумевается под "поэтапностью" применения профессиональных стандартов?

ОТВЕТ:



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

Информационное письмо Общероссийского Профсоюза образования от 10 марта 2017 г. N 122
"Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов "

ОТВЕТЫ НА АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

Согласно [пункту 2](#) постановления N 584 реализация мероприятий [планов](#) по организации применения профессиональных стандартов должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года.

Иными словами, дата вступления в силу конкретных профессиональных стандартов (например, 1 января 2017 г.) означает, что по данным профессиональным стандартам может быть начата организация работы по их применению, а дата, указанная в [постановлении](#) N 584 (1 января 2020 г.), - это завершение организации работы по их применению.

Таким образом, поэтапность предполагает наличие достаточно длительного организационного периода, в течение которого должны быть реализованы плановые мероприятия.

Что должен включать план по организации применения профессиональных стандартов?

ОТВЕТ:



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

Информационное письмо Общероссийского Профсоюза образования от 10 марта 2017 г. N 122
"Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов "

ОТВЕТЫ НА АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

В соответствии с [пунктом 1](#) постановления N 584 [план](#) по организации применения профессиональных стандартов должен включать:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению с учётом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253

Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по
вопросам применения профессиональных стандартов

10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте?..

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

...согласно [статье 74](#) ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со [статьями 72, 72.1](#) ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора...

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276

"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

Приложение. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (п.п. 5 - 23)

Пункт 23

23. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих*(3) и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

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.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

/.../

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год

(утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол N 11)

IV. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Пункт 7

7. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации [от 7 мая 2012 г. N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", [от 1 июня 2012 г. N 761](#) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и [от 28 декабря 2012 г. N 1688](#) "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, [положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных \(муниципальных\) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р](#) и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. N 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)", [отраслевых и региональных планов мероприятий \("дорожных карт"\)](#), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год

VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений

Пункт 30

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется:

а) при изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений предусматривать установление минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

б) не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда;

/.../

К сведению - ГКУ Служба финансового контроля Департамента образования города Москвы при проверках выявляет следующие нарушения:

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями) профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников содержит 4 уровня, к 4 квалификационному уровню относятся: **педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).**

Штатными расписаниями Учреждения предусмотрены различные размеры окладов по должностям педагогических работников, отнесенных к одной квалификационной группе в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями).

Должностные оклады 4 квалификационного уровня группы должностей педагогических работников

Таблица № 3 (рублей)

Должность	С 01.01.2017 по 31.08.2017	С 01.09.2017 по 31.12.2017
Учитель-логопед	30 000,00	30 000,00
Старший воспитатель (дошкольники)	40 000,00	40 000,00
Старший воспитатель (кадетские классы)	63 219,00	63 219,00
Педагог-библиотекарь	30 000,00	30 000,00
Преподаватель ОБЖ	30 000,00	30 000,00
Тьютор	30 000,00	30 000,00
Учитель-дефектолог		30 000,00

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год

VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений

Пункт 30

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется:

/.../

г) при разработке показателей и критериев эффективности работы учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 421, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 287 и приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 920, предусмотренные **в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02**, Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 г. N 166-01-39/04-НМ, а также установленные в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значения целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2018 год.

Письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности"

Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников

2. Показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации

На основании Примерных направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

N п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Начальное и среднее профессиональное образование
	2. Для педагогических работников			
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	X

4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X	
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X	X

Письмо Министерства образования и науки РФ от
29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02
"О методических рекомендациях "

В соответствии с пунктом 2 поручения Правительства Российской Федерации от 25 августа 2016 г. N ДМ-П8-5082 Минобрнауки России направляет Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее - Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны совместно с Общероссийским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом предложений, направленных субъектами Российской Федерации, а также информационно-аналитических материалов и предложений, представленных Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации, прошли широкое обсуждение с заинтересованными общественными организациями.

Приложение: на 22 л. в 1 экз.

Первый заместитель Министра

В.В. Переверзева

Настоящие методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций предусматривают основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций...

Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02
"О методических рекомендациях "

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом [Перечня](#) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрированном Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080) (далее - Перечень).

К видам выплат стимулирующего характера согласно указанному [Перечню](#) отнесены следующие:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы.

5.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.2. При конкретизации в организациях видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на
✓ выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и
✓ выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации).

Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02
"О методических рекомендациях "

5.2.1. К выплатам, **носящим обязательный (постоянный) характер**, можно отнести **выплату за наличие квалификационной категории /.../**.

5.2.2. Размеры **выплат за стаж непрерывной работы** рекомендуется определять дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню [ПКК](#), а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

5.2.3. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера** определяются **на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности** педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

- а) **объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02
"О методических рекомендациях "

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

5.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени **рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией.**

Состав комиссии может утверждаться руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2018 году необходимо учитывать следующее.

Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2017 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения в 2018 году целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников **рекомендуется** осуществлять путем **перераспределения средств**, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), **с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.**

Обеспечить прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат стимулирующего характера.

Вопрос: Об установлении сроков выплаты премии работникам.

ОТВЕТ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 21 сентября 2016 г. N 14-1/В-9

С учетом новой редакции [статьи 136](#) Кодекса заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

В силу [части второй статьи 135](#) Кодекса системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей.

Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом. Так, если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период, например за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год - в марте следующего года, или также указана конкретная дата ее выплаты, то это не будет нарушением требований [части шестой статьи 136](#) Кодекса в новой редакции.

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**

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).

СЧЕТНАЯ ПАЛАТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

от 30 мая 2014 года N ПР12-156/12-04

В соответствии с Планом работы Счетной палаты Российской Федерации на 2014 год проведено контрольное мероприятие "Проверка исполнения Федерального закона "О федеральном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов" и бюджетной отчетности об исполнении федерального бюджета за 2013 год" в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования "У", по результатам которого выявлены следующие нарушения и недостатки.

6. В нарушение пункта 2 Разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" ряд установленных выплат стимулирующего характера не содержит критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы сотрудников "У".

С учетом изложенного и на основании статьи 26 Федерального закона "О Счетной палате Российской Федерации" "У" предлагается:

6) внести изменения в соответствующие документы "У" в части установления критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы сотрудников "У";

СЧЕТНАЯ ПАЛАТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

от 4 марта 2015 г. N ПР 04-21/04-01

13. Дипакадемия в соответствии с Планом мероприятий в сфере образования МИД России в 2013 - 2014 годах **не выполнила мероприятия: по разработке и внедрению механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками Дипакадемии; по поэтапному повышению заработной платы профессорско-преподавательскому составу, а также не достигнуты целевые показатели деятельности Дипакадемии, установленные на 2013 год.**

14. Критерии, утвержденные Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и о премировании (установлении поощрительных выплат) Дипакадемии, не имеют конкретных измеримых параметров, что говорит об их недостаточной проработке, а их применение носит формальный характер.

СЧЕТНАЯ ПАЛАТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

от 14.04.2015 N ПР 12-49/12-03

6. В соответствии с Перечнем поручений Президента Российской Федерации от 27 декабря 2013 г. N Пр-3086 (подпункт 2 пункта 5) Правительству Российской Федерации совместно с высшими должностными лицами (руководителями высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации в связи с **предусмотренным Указом N 597 повышением оплаты труда работников бюджетной сферы было поручено до 1 мая 2014 г. обеспечить перевод работников бюджетной сферы, включая медицинских работников, на эффективный контракт. Однако в Пензенской области на эффективный контракт переведены работники только 4 медицинских организаций (7,8% от всех медицинских организаций).**

Таким образом, подпункт 2 пункта 5 Перечня поручений Президента Российской Федерации от 27 декабря 2013 г. N Пр-3086 в установленный срок не исполнен.

С учетом изложенного и на основании [статьи 26](#) Федерального закона "О Счетной палате Российской Федерации" **считаем целесообразным:**

1. в целях устранения выявленных нарушений законодательства Российской Федерации внести соответствующие изменения в территориальную программу Пензенской области на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов и принять меры по адекватному финансовому обеспечению территориальной программы

/.../

4. внести изменения в региональную "дорожную карту" в части уточнения перечня планируемых мероприятий, перечня показателей и их целевых значений с учетом выявленных нарушений и недостатков;

5. **установить виновных в выявленных нарушениях и принять соответствующие меры дисциплинарного воздействия.**

Частью 1 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях **за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса**, предусмотрено наказание в виде **предупреждения или наложения административного штрафа** :

- на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Частью 4 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях за уклонение от оформления или **ненадлежащее оформление трудового договора** либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрено наказание в виде **наложения административного штрафа** :

- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

К сведению.

(До 03.10.2016, то есть до внесения изменений в КоАП РФ, [ч. 4 ст. 5.27](#) была под номером 3)

✓ по результатам внеплановой документарной проверки инспектор ГИТ вынес постановление о привлечении организации к административной ответственности по [ч. 3 ст. 5.27](#) КоАП РФ с назначением наказания в виде **штрафа в размере 50 000 руб.** за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора (**нарушение заключалось в том, что в трудовом договоре с работником не были указаны дни выплаты заработной платы, а также нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств**) (Постановление Самарского областного суда от 03.03.2016 N 4а-226/2016).

✓ Законными были признаны постановления о привлечении к ответственности по [ч. 3 ст. 5.27](#) КоАП РФ за ненадлежащее оформление трудовых договоров, в которых не было **положений об оплате труда и условиях труда на рабочем месте** (Постановление Самарского областного суда от 29.01.2016 N 4а-53/2016), **о времени отдыха** (Постановление Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 26.01.2016 по делу N 4а-727/2015).

✓ Вместе с тем, в частности, в Постановлении Костромского областного суда от 11.02.2016 по делу N 4А-8/2016 суд установил, что **отсутствие в трудовом договоре обязательных условий о месте работы, условиях труда на рабочем месте, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска** не свидетельствует о ненадлежащем оформлении с работниками трудовых договоров, поэтому действия учреждения подлежат квалификации по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ - как нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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.

Примерная форма уведомления работника

На бланке

Примерная форма

[Число, месяц, год]
Исх. [N]

Уведомление
работника об изменении условий трудового договора

Уважаемый(ая) _____

Настоящим уведомляем Вас о том, что в соответствии со статьей 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с реализацией Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, а также в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», Распоряжением Правительства Москвы от 30.04.2013 № 232-РП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве» и приказом Директора школы от _____ № _____ в ГБОУ Школа №. вводится эффективный контракт. В целях реализации Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов ...", Приказа ГБОУ Школа № __ от «__» ____ 201__ г. № __ «Об утверждении плана по организации применения профессиональных стандартов» и применением с «__» ____ 201__ г. утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональных стандартов ... *(указать обстоятельства, послужившие основанием для изменения условий договора)* утверждены должностные инструкции, в том числе должностная инструкция по занимаемой Вами должности "_____", вводимая в действие с «__» ____ 201__ г., в которой скорректированы (уточнены, конкретизированы) некоторые обязанности работника по занимаемой должности без изменения трудовой функции, детализированы его трудовые действия и необходимые знания и умения для выполнения трудовой функции.

В связи с этим в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ уведомляем Вас о предстоящих изменениях с [число, месяц, год] условий заключенного с Вами трудового договора в части изменения должностной инструкции, являющейся приложением к трудовому договору ... *(указать вносимые в договор изменения)*. Проект дополнительного соглашения к трудовому договору с текстом новой должностной инструкции прилагается.

Просим Вас в срок до [число, месяц, год] выразить свое письменное согласие на продолжение работы в ГБОУ Школа № ____ на изложенных условиях посредством подписания прилагаемого дополнительного соглашения к трудовому договору.

В случае Вашего несогласия на продолжение работы в соответствии с новыми условиями трудового договора Вам будет предложена имеющаяся в учреждении иная работа (вакантная должность или работа, соответствующая Вашей квалификации, а при её отсутствии - нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую Вы смогли бы выполнять с учетом Вашего состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае Вашего отказа от предложенной работы трудовой договор будет прекращен на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Директор _____ М.И.Петрова
(подпись)

С уведомлением ознакомлен(а), 1 экземпляр на руки получен _____
(подпись)

"__" _____ 20__ года

На внесение изменений в трудовой договор
согласен(а) _____ не согласен(а) _____
(подпись) (подпись)

"__" _____ 20__ года

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

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.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 31 октября 2007 г. N 4412-6

**О ПОРЯДКЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
В ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ**

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. Сообщаем следующее.

Несмотря на то что в Трудовом кодексе не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

Внесение изменений в должностную инструкцию может быть связано с изменением обязательных условий трудового договора. В этом случае должны быть соблюдены требования о заблаговременном письменном уведомлении об этом работника. И только после того как работник согласился на продолжение трудовых отношений, вносятся изменения в должностную инструкцию.

В соответствии с ТК РФ ([ч. 1 ст. 74](#)), [письмом](#) Роструда от 31.10.2007 N 4412-6 работодатель вправе инициировать изменения условий трудового договора (в том числе в части объема должностных обязанностей, размера оплаты труда), если они не могут остаться в прежнем виде из-за организационных или технологических преобразований в организации.

Отступлением от этого правила выступает условие о трудовой функции, которое не может быть изменено в порядке, регламентированном [ст. 74](#) ТК РФ. А трудовая функция представляет собой труд работника, соответствующий его должности согласно штатному расписанию, профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обозначает конкретный вид поручаемой работнику работы.

Поэтому любые изменения должностных обязанностей могут носить лишь уточняющий характер в рамках трудовой функции, обусловленной трудовым договором, а ее изменение согласно [ст. 72.1](#) ТК РФ уже будет переводом на другую работу. То есть, если трудовая функция изменяется, уволить работников за отказ от работы в новых условиях по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ нельзя, поскольку порядок, установленный [ст. 74](#) ТК РФ, в этом случае на них не распространяется. В данной ситуации необходимо оформлять перевод работников.

Из судебной практики

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.

Из судебной практики

Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если отказ работника продолжить работу связан с увеличением объема должностных обязанностей, произведенном в соответствии с квалификационной характеристикой должности в Квалификационном справочнике?

Трудовая функция не меняется, если должностные обязанности изменены в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22.05.2013 по делу N 33-1466/2013

Обстоятельства дела: В связи с расширением объема производства работодатель утвердил новую инструкцию по должности, которую занимала работница. Указанная инструкция предполагала увеличение объема должностных обязанностей в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37). 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 оставлено в силе.

Работодатель имел основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Доводы работницы о том, что была изменена ее трудовая функция, несостоятельны. Включенные в должностную инструкцию дополнительные функциональные обязанности соответствуют квалификационной характеристике должности, приведенной в Квалификационном справочнике.

Из судебной практики

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.

Из судебной практики

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.

Из судебной практики

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.

ООО «Профзащита-К»

ООО «Профзащита – К» входит в группу компаний АНО ЦПП «Профзащита», которая осуществляет свою деятельность с 2013 г., оказывая юридические услуги образовательным организациям города Москвы и является крупнейшей компанией в России, специализирующейся на абонентском юридическом обслуживании образовательных организаций.

Мы осуществляем комплексный подход и гарантируем качественное юридическое сопровождение с учетом особенностей каждого образовательного учреждения.

ЮРИДИЧЕСКОЕ АБОНЕНТСКОЕ
ОБСЛУЖИВАНИЕ ШКОЛ

БЕСПЛАТНЫЕ ВЕБИНАРЫ

ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ ДИРЕКТОРА

- ✓ невысокая абонентская плата (ниже зарплаты юриста в штате);
- ✓ гарантия качественной и своевременной помощи;
- ✓ отсутствие расходов на содержание штата (оборудование рабочего места, зарплата, налоги и т.д.)
- ✓ без больничных и отпусков(!);
- ✓ закрепление за школой персонального юриста с опытом работы в сфере образования более 10 лет;
- ✓ помощь в любое время, независимо от графика работы.

Спасибо за внимание!

УСПЕХОВ В РАБОТЕ !!!

Общество с ограниченной ответственностью «Профзащита-К»

Тел. 8(800)600-52-47,

доб. 231- Орг. отдел

доб. 233 - Бухгалтерия

e-mail pravo-prof@mail.ru

Сайт: www.ul.ano-profzaschita.ru