



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ПОДДЕРЖКИ
«ПРОФЗАЩИТА»

***Важные моменты
определения
условий трудового
договора***

Необходимо помнить

Все, что установлено в трудовом договоре и не ухудшает положение работника, является **ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ** к применению, даже если эти условия были установлены работодателем по ошибке

Некоторые обязательные условия трудового договора

- наименование должности- в точном соответствии со штатным расписанием
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); например, для совместителей
- 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- вступил в силу с 1 января 2014 года ;**
- условия труда на рабочем месте- вступил в силу с 1 января 2014 года**

Срок трудового договора

**Как правило
заключаются
бессрочные трудовые
договоры**

**Если срок действия
трудового договора не
указан договор считается
заключенным на
неопределенный срок**

**Заключаются в том числе с
иностранцами работниками,
руководителями
структурных подразделений**

**На определенный срок не
более пяти лет (срочный
трудовой договор), если иной
срок не установлен Трудовым
кодексом РФ и иными
федеральными законами.**

**Трудовой договор,
заключенный на определенный
срок при отсутствии
достаточных к тому оснований,
установленных судом,
считается заключенным на
неопределенный срок.**

**Прием на работу в порядке
перевода от другого от другого
работодателя не влечет
запрета на заключение
срочного трудового договора.**

При заключении срочного трудового договора обязательно указывается не только срок его действия, но и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом

Испытательный срок

Может устанавливаться для всех категорий работников, за исключением:

- 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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. Расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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 также за три дня.

В отсутствие условия об испытании в трудовом договоре испытательный срок считается не установленным

Право оценки результатов испытания работника принадлежит работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить деловые и профессиональные качества работника. Вместе с тем, при увольнении работника как не выдержавшего испытание, обязанность доказать факт его неудовлетворительной работы возлагается на работодателя.

Место работы Рабочее место

организация, в которой
работает работник

**является обязательным
условием** 2 ст. 57 ТК РФ

место, где работник должен
находиться или куда ему
необходимо прибыть в связи с его
работой и которое прямо или
косвенно находится под
контролем работодателя (ч.6
ст.209 ТК РФ).

**не является обязательным
условием трудового договора,**
устанавливается по соглашению
сторон ч. 2 ст. 57 ТК РФ

Рабочее место может быть
изменено по соглашению сторон
или по инициативе работодателя
в порядке ст.74 ТК РФ

- ◆ Объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев, и др.)

Условия оплаты труда

- размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника,
- доплаты,
- надбавки
- поощрительные выплаты.
- Устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, действующим у работодателя.

Ссылки на локальный акт или штатное расписание недостаточно.

Доплаты за выполнение работы в соответствии со ст.60.2. ТК РФ в условия трудового договора не включаются.

Оформляются путем соглашений о выполнении дополнительной работы по той же или другой должности за дополнительную плату

Минимальная заработная плата в г.Москве

Дополнительным соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей внесены изменения в соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2014 год:
с 01 июня 2014 года минимальная заработная плата составляет 14 000 рублей.

В ст. 136 ТК РФ определяются порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Согласно ч. 6 этой статьи выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Такая формулировка нормы позволяет утверждать, что дни выдачи заработной платы должны быть указаны во всех перечисленных документах, в т. ч. и в трудовом договоре.

Дополнительные соглашения заключаются в случаях:

- изменения условий трудового договора по соглашению сторон, в том числе внесение отсутствующих обязательных сведений (заработная плата, режим работы, реорганизация и т.д.)
- изменения определенных сторонами условий договора по инициативе работодателя не могут быть произвольными, но только с соблюдением ст.74 ТК РФ

- ***Вопросы введения и применения принципов эффективного контракта***

*Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р
<Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты
труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы>*

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.

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.)

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н)

При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

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

1) трудовая функция

должностная инструкция как приложение к трудовому договору (ч.6 ст.47, ч.3 ст.52 Закона № 273-ФЗ)

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих
профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"

- режим рабочего времени

актуализация действующих норм рабочего времени педагогических работников (до августа 2015 г.)

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,
- размер поощрения за достижение коллективных результатов труда

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

В действительности, совершенствование системы оплаты труда является комплексной процедурой, и, в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р для реализации мероприятий Программы федеральным органам исполнительной власти необходимо разработать ряд нормативных правовых актов,

и только после этого на уровне учреждений локальными нормативными актами будут утверждены с учетом мнения представительного органа работников изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам

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"

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

N п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Результат
8	Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками организаций, реализующих программы дошкольного образования			
	- разработка требований на основе федеральных методических рекомендаций к условиям выполнения трудовой деятельности педагогическими и другими категориями работников организаций реализующих программы дошкольного образования, направленной на достижение показателей качества этой деятельности (показателей качества, обозначенных в модели "эффективного контракта")	Департамент образования города Москвы	2013 г.	Разработанные требования на основе федеральных методических рекомендаций к условиям выполнения трудовой деятельности педагогическими и другими категориями работников учреждений, реализующих программы дошкольного образования 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 образовательных организациях реализующих программы дошкольного образования, включая разработку модельных методик расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций	Департамент образования города Москвы	2013-2014 гг.	Разработанные, апробированные и внедренные (на основе федеральных методических рекомендаций) модели реализации "эффективного контракта" в образовательных организациях реализующих программы дошкольного образования, включая разработку модельных методик расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций

Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 N 722-р утвержден новый План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"

Дорожной картой предусматриваются:

Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта :

- в системе общего и дополнительного образования в 2014 году 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;

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций" (утв. Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8)

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:

- методическое сопровождение и мониторинг реализации региональных "дорожных карт" в части мероприятий по переходу на эффективный контракт (2014 - 2018 годы);
- 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.);
- информационное сопровождение введения эффективного контракта (2014 - 2018 годы).

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»**