

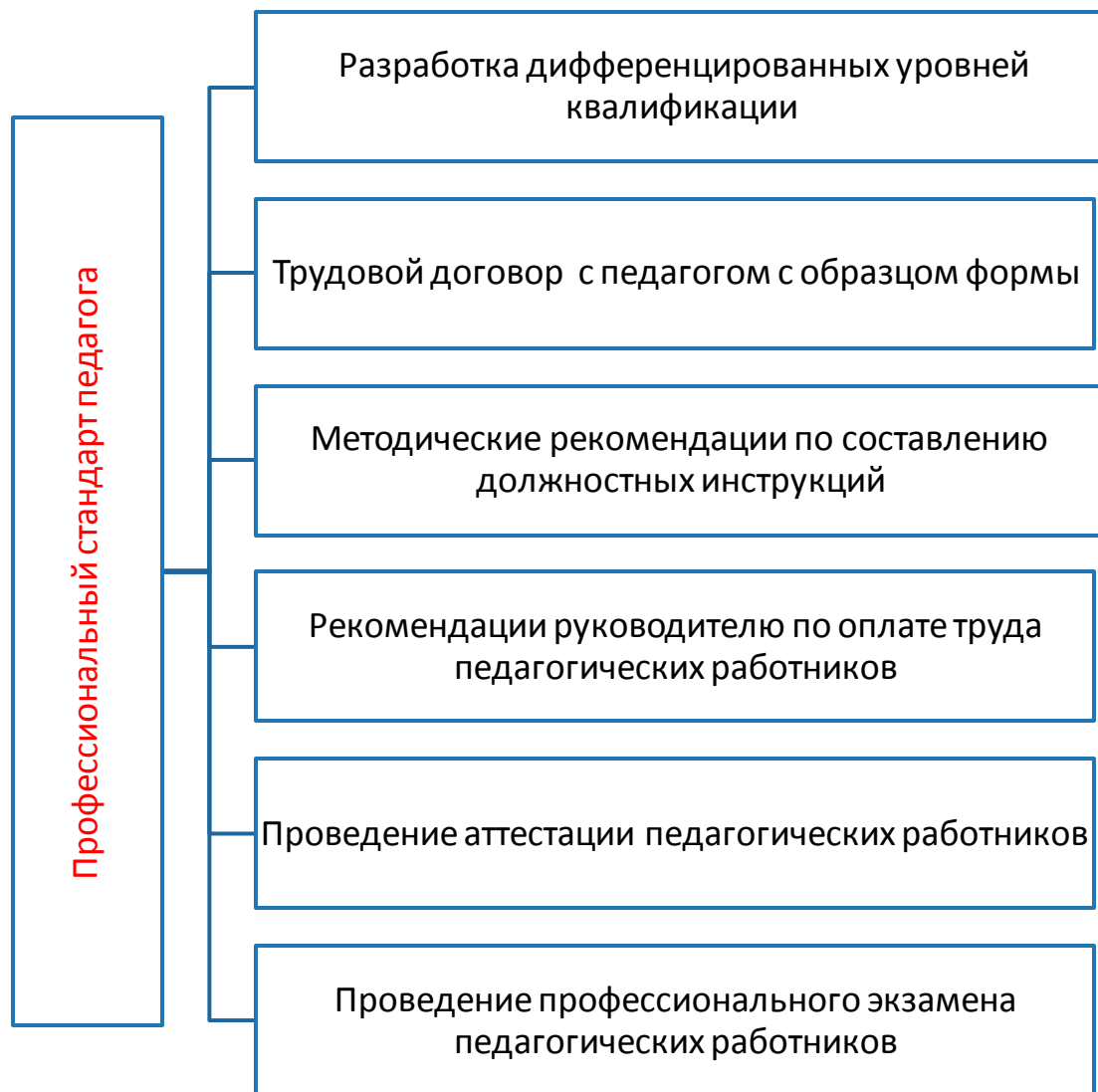


ПРИМЕРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Леонова Олеся Игоревна

Координатор подгруппы рабочей группы по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы

ПРИМЕРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА





РАЗРАБОТКА ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ УРОВНЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ (ВАРИАНТ РЕШЕНИЯ)

Уровень профессионального развития (квалификационная категория)	Минимальные требования к уровню образования	Минимальные требования к стажу работы	Минимальные требования к ДПО	Возможное наименование квалификационной категории
1 (уровень знаниевый, практико-накопительный)	СПО + профессиональная переподготовка по профилю деятельности	Не менее двух лет	Не менее 500 ч	Учитель
2 (уровень практико-ориентированный, организационно-творческий)	СПО + профессиональная переподготовка по профилю деятельности ВО (бакалавриат)	Не менее пяти лет Не менее трех лет	Не менее 144 ч	Старший учитель, Учитель-инноватор
3 (уровень практико-диагностический, методический)	ВО (специалитет/ магистратура)	Не менее пяти лет	Не менее 72 ч	Главный учитель, Учитель-методист
4 (уровень исследовательский, руководящий, экспертный, наставнический)	ВО (магистратура)	Более пяти лет	Не менее 144 ч	Ведущий учитель, Эксперт, Наставник



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ПЕДАГОГОМ С ОБРАЗЦОМ ФОРМЫ

**Статья 56 ТК
РФ. Понятие
трудового
договора.**

**Стороны
трудового
договора**

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА

- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.07.2013 № 167н.
- Приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций № 3241п-П8 от 28 мая 2014 г.
- Постановление Правительства РФ от 30.12.2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя».
- Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
- Постановление Правительства РФ от 26.10.2013 г. № 963 «О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных образовательных организациях, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)».
- Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»
- Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы»
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

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.

Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора, а включает изменения, касающиеся заработной платы и условий ее выплаты.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1

- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р;

4

- Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

5

- Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

6

- Показатели эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

Методические
рекомендации
по
составлению
должностных
инструкций

Должностная инструкция – это документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к Работнику, занимающему эту должность.

Должностные инструкции для педагогов должны быть составлены на основе требований трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012, требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности (трудовой функции).

Структура должностной инструкции

Общие положения.

Функции.

Должностные обязанности.

Права.

Ответственность.

Взаимоотношения (связи по
должности).

ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИСКУССИИ

1. Должны ли в профстандарте обязательно быть заданы критерии деятельности посредством формулировок результатов выполнения профессиональных задач (с указанием критических элементов деятельности)?

2. Предложенный критерий и показатель оценки эффективности деятельности работников системы образования: «Количество обучающихся, достигших высоких показателей по результатам плановой аттестации...» затрудняет оценку эффективности труда педагога, работающего с учениками 7 и 8 вида.

3. Предложенный критерий и показатель оценки эффективности деятельности работников системы образования: «Количество сертификатов/дипломов и пр. о повышении квалификации...» не является качественным показателем и соответственно не отражает эффективность труда педагога.

4. Целесообразно включить критерий оценки эффективности деятельности работников системы образования «победители и лауреаты конкурсов профессионального мастерства курируемых органами управления образования федерального и регионального уровней».

5. При внедрении механизмов эффективного контракта, предложенные показатели и критерии оценки эффективности деятельности не учитывают специфику дошкольного образования. Предложенный критерий и показатель: «Количество обучающихся, достигших высоких показателей по результатам плановой аттестации...» противоречит ФГОС дошкольного образования.

6. Рекомендации руководителю по оплате труда – конкретизировать порядок применения повышающих коэффициентов и порядок установления дифференцированных квалификационных уровней.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ К ПЛАНУ РАБОТЫ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ МИНОБРНАУКИ РФ НА 2016 – 2018 ГГ.

- 1.** Разработка и апробация критериев и показателей оценки деятельности (результативности) педагогических работников с учетом требований профстандарта педагога (учитель, воспитатель).
- 2.** Разработка методических рекомендаций по возможным вариантам конкретизации трудовых обязанностей педагога в должностной инструкции, трудовом договоре (эффективном контракте) для разных уровней квалификации.
- 3.** Разработка и апробация модели перехода на эффективный контракт, включая расчет норм рабочего времени и механизмы базовой и стимулирующей части оплаты труда во взаимосвязи с реализацией профессиональных действий стандарта педагога (учитель, воспитатель).