Примерная форма эффективного контракта для бюджетников будет применяться с этого года

Проект эффективного контракта (эффективного договора) утвержден как образец трудового договора

Суббота, 01.12.2012 - 00:56

Эффективный договор предложен Правительством России. Программой поэтапного совершенствования [системы оплаты труда](http://www.lawinrussia.ru/node/200679) в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы установлена примерная форма трудового договора (примерная форма эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения.

Эффективный контракт - прежде всего трудовой договор с работником, в соответствие с которым условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Как следует из примерной формы эффективного контракта, в эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Также в эффективном контракте должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Примерная форма эффективного предполагает, что в нем должны быть отражены меры социальной поддержки работника.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(ФИО)*

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 находящемуся 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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты  | Размер выплаты  | Фактор, обусловливающий 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)  | (ФИО)  |
| Адрес (место нахождения)  | Адрес места жительства  |
| ИНН  | Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, N, кем выдан, дата выдачи  |
| (должность) (подпись)  | (ФИО) (подпись)  |

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(дата и подпись работника)*

* В новой реформе Минтруд прежде всего делает упор на внедрение механизма стимулирования бюджетников к повышению качества оказания услуг в виде «эффективного контракта». В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работы». Они также основаны на системе оценки эффективности деятельности работников; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и, наконец, на системе нормирования труда.

С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот. Ресурсы для повышения зарплат, согласно проекту программы, должны быть найдены в самой системе (в частности, за счет реорганизации неэффективных учреждений).

К документу возникла масса претензий у отраслевых профсоюзов бюджетников. «Нет никаких расчетов, какие учреждения являются эффективными, какие нет, как и когда они будут оптимизированы...» — заявила замглавы департамента социально-трудовых отношений аппарата Федерации независимых профсоюзов Елена Косаковская. По ее мнению, если работа за дополнительную плату будет за рамками рабочего времени, «когда бюджетник будет вынужден сам себе зарабатывать, то это будет сверхнагрузка». «Получается, что к повышению оплаты труда это не имеет никого отношения, это интенсификация труда — по сути, эксплуатация. Предложенная программа — это фактически профанация повышения заработной платы», — вынесла она вердикт инициативе Минтруда

* В новой реформе Минтруд прежде всего делает упор на внедрение механизма стимулирования бюджетников к повышению качества оказания услуг в виде «эффективного контракта». В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работы». Они также основаны на системе оценки эффективности деятельности работников; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и, наконец, на системе нормирования труда.

С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот. Ресурсы для повышения зарплат, согласно проекту программы, должны быть найдены в самой системе (в частности, за счет реорганизации неэффективных учреждений).

К документу возникла масса претензий у отраслевых профсоюзов бюджетников. «Нет никаких расчетов, какие учреждения являются эффективными, какие нет, как и когда они будут оптимизированы...» — заявила замглавы департамента социально-трудовых отношений аппарата Федерации независимых профсоюзов Елена Косаковская. По ее мнению, если работа за дополнительную плату будет за рамками рабочего времени, «когда бюджетник будет вынужден сам себе зарабатывать, то это будет сверхнагрузка». «Получается, что к повышению оплаты труда это не имеет никого отношения, это интенсификация труда — по сути, эксплуатация. Предложенная программа — это фактически профанация повышения заработной платы», — вынесла она вердикт инициативе Минтруда

* В новой реформе Минтруд прежде всего делает упор на внедрение механизма стимулирования бюджетников к повышению качества оказания услуг в виде «эффективного контракта». В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работы». Они также основаны на системе оценки эффективности деятельности работников; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и, наконец, на системе нормирования труда.

С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот. Ресурсы для повышения зарплат, согласно проекту программы, должны быть найдены в самой системе (в частности, за счет реорганизации неэффективных учреждений).

К документу возникла масса претензий у отраслевых профсоюзов бюджетников. «Нет никаких расчетов, какие учреждения являются эффективными, какие нет, как и когда они будут оптимизированы...» — заявила замглавы департамента социально-трудовых отношений аппарата Федерации независимых профсоюзов Елена Косаковская. По ее мнению, если работа за дополнительную плату будет за рамками рабочего времени, «когда бюджетник будет вынужден сам себе зарабатывать, то это будет сверхнагрузка». «Получается, что к повышению оплаты труда это не имеет никого отношения, это интенсификация труда — по сути, эксплуатация. Предложенная программа — это фактически профанация повышения заработной платы», — вынесла она вердикт инициативе Минтруда

* В новой реформе Минтруд прежде всего делает упор на внедрение механизма стимулирования бюджетников к повышению качества оказания услуг в виде «эффективного контракта». В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работы». Они также основаны на системе оценки эффективности деятельности работников; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и, наконец, на системе нормирования труда.

С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот. Ресурсы для повышения зарплат, согласно проекту программы, должны быть найдены в самой системе (в частности, за счет реорганизации неэффективных учреждений).

К документу возникла масса претензий у отраслевых профсоюзов бюджетников. «Нет никаких расчетов, какие учреждения являются эффективными, какие нет, как и когда они будут оптимизированы...» — заявила замглавы департамента социально-трудовых отношений аппарата Федерации независимых профсоюзов Елена Косаковская. По ее мнению, если работа за дополнительную плату будет за рамками рабочего времени, «когда бюджетник будет вынужден сам себе зарабатывать, то это будет сверхнагрузка». «Получается, что к повышению оплаты труда это не имеет никого отношения, это интенсификация труда — по сути, эксплуатация. Предложенная программа — это фактически профанация повышения заработной платы», — вынесла она вердикт инициативе Минтруда

* В новой реформе Минтруд прежде всего делает упор на внедрение механизма стимулирования бюджетников к повышению качества оказания услуг в виде «эффективного контракта». В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работы». Они также основаны на системе оценки эффективности деятельности работников; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и, наконец, на системе нормирования труда.

С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот. Ресурсы для повышения зарплат, согласно проекту программы, должны быть найдены в самой системе (в частности, за счет реорганизации неэффективных учреждений).

К документу возникла масса претензий у отраслевых профсоюзов бюджетников. «Нет никаких расчетов, какие учреждения являются эффективными, какие нет, как и когда они будут оптимизированы...» — заявила замглавы департамента социально-трудовых отношений аппарата Федерации независимых профсоюзов Елена Косаковская. По ее мнению, если работа за дополнительную плату будет за рамками рабочего времени, «когда бюджетник будет вынужден сам себе зарабатывать, то это будет сверхнагрузка». «Получается, что к повышению оплаты труда это не имеет никого отношения, это интенсификация труда — по сути, эксплуатация. Предложенная программа — это фактически профанация повышения заработной платы», — вынесла она вердикт инициативе Минтруда

**О ВЫПЛАТЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРАЯ**

**ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

**В 2007 ГОДУ**

***ПОСТАНОВЛЕНИЕ***

***Правительства Хабаровского края***

***от 03.02.2007 № 15-пр***

В соответствии со статьей 47 Федерального закона "О федеральном бюджете на 2007 год", постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 814 "О порядке предоставления в 2007 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений" (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 814) Правительство края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Производить с 01 января 2007 г. выплату вознаграждения за счет субсидий из федерального бюджета за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений края, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 814, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, в размере, установленном указанным нормативным актом.

2. При определении объема денежных средств краевым государственным образовательным учреждениям и размера субвенций бюджетам городских округов и муниципальных районов края на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений края (далее – вознаграждение) учитываются районные коэффициенты к заработной плате, установленные постановлениями Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 04 сентября 1964 г. № 380/П-18 и от 20 ноября 1967 г. № 512/П-28, а также отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, ежемесячно, начиная с января 2007 г., за период фактического осуществления классного руководства по отдельной ведомости.

3. Министерству финансов края (Кацуба А.С.) осуществлять в 2007 году финансирование расходов, связанных с выплатой вознаграждения, в пределах субсидий, получаемых из федерального бюджета на эти цели.

4. Краевые государственные образовательные учреждения представляют министерству образования края ежемесячно до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, отчет о расходах на выплату вознаграждения педагогическим работникам по форме, утвержденной постановлением Губернатора края от 14 марта 2006 г. № 53 "О выплате вознаграждения педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений края за выполнение функций классного руководителя в 2006 году".

5. Министерству образования края (Обухова Л.Ф.) во взаимодействии с главами городских округов и муниципальных районов края осуществлять контроль за выплатой вознаграждения.

6. Утвердить прилагаемые Правила предоставления в 2007 году субвенций бюджетам городских округов и муниципальных районов края на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений края.

7. Комитету по печати, полиграфической промышленности и телерадиовещанию Правительства края (Ачимов О.Г.) опубликовать настоящее постановление в газете "Тихоокеанская звезда".

8. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства края по социальным вопросам Леховицера О.И.

9. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2007 г.

Губернатор, Председатель

Правительства края В.И. Ишаев