

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 39
Невского района Санкт-Петербурга**

**РАБОЧЕЕ СОВЕЩАНИЕ
СОТРУДНИКОВ ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 39
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

30.08.2013

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА ОБ ИНФОРМИРОВАНИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

10. Эффективный контракт.

Приказом Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 26.04.2013 № 167н утверждены *Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.*

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.

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 (далее - примерная форма трудового договора, размещена на сайте в разделе «Кадровый ресурс»).

С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

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.

В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Должностные обязанности работника учреждения рекомендуется отражать непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Система оплаты труда.

Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору 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, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

На сегодняшний день в ДОУ готовится проект трудового договора нового образца и новые формы дополнительных соглашений.

Заведующий

Л.В.Лялина