**Примерная нормативно-правовая база в ОО при заключении трудовых договоров с работниками**

***Уровень РФ***

1/ Трудовой кодекс РФ

2 /ФЗ «Об образовании»

3**/** Указ Президента РФ от 07.05.2012 [N 597](consultantplus://offline/ref=65EC00CC07C0898B8BB4D5CB9F8CD9A5F261A5097884D71646C30FAD08j3JDB) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4/ Указ Президента РФ от 01.06.2012 [N 761](consultantplus://offline/ref=65EC00CC07C0898B8BB4D5CB9F8CD9A5F260AC0F7D86D71646C30FAD08j3JDB) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

5/ [Программа](consultantplus://offline/ref=D0D8BB88F51C31B1EA654601E7703EF35100AC4179CD14A3849026EDF4CE85F7A315662D48349783V3I3D) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р.

6/ Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013 - 2020 г.г.

7/ Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные Приказом от 26.04.2013 № 167н.

8/ Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 №722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социально сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»

9/ Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с "Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников

10/ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н «Об Утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

11/ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. N 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»

***Уровень РС(Я)***

10/ Распоряжение Правительства РС (Я) от 22.05.2014 N 516-р "Об утверждении Плана мероприятий ("Дорожной карты"), направленного на повышение эффективности системы образования и науки РС (Я);

11/ Приказ МО РС (Я) № 01-16/4125 от 01.09.2014 г. «Об утверждении перечня организаций введения «эффективного контракта»;

***Уровень муниципалитета***

12/ Постановление администрации МР ……от ……

№…… «О плане мероприятий («Дорожной карте»)

«Изменения в отрасли образования МР «…..»,

направленные на повышение ее эффективности»;

13/ Приказ МКУ «Управление образования» об апробации введения ЭК ОО.

**Уровень ОО**

14*/* Приказ руководителя о заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.

15/ по алгоритму действий

**При апробации ЭК необходимо принять следующие ЛНА в МР *или* МКУ:**

1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций или внесение изменений и дополнений ранее в принятом Положении;

2. Приказ о перечне ОО, апробирующих введение ЭК;

3. Разработать план работы по апробации введения ЭК со сроком исполнения;

4. Разработать методические рекомендации по разработке критериев оценки эффективности деятельности работников по должностям.

**Основные статьи ТК РФ, применяемые при заключении трудового договора с работником**

**1.Ст. 57 абз. 3 части 2** «*условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты*)

**2.3 абз. данной статьи** гласит: «Если при заключении ТД в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 наст.статьи, то это не является основанием для признания ТД незаключенным или его расторжения. ТД должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

**Ст.74 ТК РФ.**  *Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями 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.

**Ст 57. п. 2** абзац 2, 4 по части включения трудовой функции и условий оплаты труда.

**Ст. 77** ТК РФ. *Общие основания прекращения трудового договора.*

п.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора.

В соответствии со статьей **72 ТК РФ**  трудовой договор, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Дополнительное соглашение к трудовому договору  заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения  для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

**Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:**

***при приеме  на работу*** работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе;

***с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем***, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном  ТК РФ. При этом  требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора  в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).