



## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Внедрение эффективного контракта в систему образования .	
1.1. Общая характеристика системы образования.....	5
1.2. Влияние эффективного контракта на деятельность педагогического персонала .....	22
ГЛАВА 2. Применение эффективного контракта.	
2.1 Практическое применение эффективного контракта.....	29
2.2. Разработка предложений по совершенствованию деятельности педагогического персонала на основе эффективного контракта.....	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	43
Список литературы.....	45
Приложение 1 .....	47
Приложение 2.....	48

## Введение

В настоящее время в образовательных организациях происходят значительные изменения связанные с внедрением эффективного контракта. Предполагается, что с введением этого контракта представления о труде педагога как о низкооплачиваемом останутся только в наших с вами воспоминаниях. Перед руководителями образовательных учреждений стоит очень важная задача совершенствования деятельности педагогического персонала на основе эффективного договора.

Само понятие «эффективный контракт» появилось в Бюджетном послании Президента РФ Федеральному собранию от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013–2015 годах», где основной целью бюджетной политики на 2013 год и среднесрочную перспективу было обеспечение перехода на так называемый «эффективный контракт». В свою очередь он должен четко определять условия оплаты труда для работника, и его «социальный пакет» в зависимости от количества и качества выполняемой сотрудником работы.

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

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

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики, так же повысить заинтересованность молодых специалистов в выборе профессии именно в педагогическом направлении.

Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.

Выявить содержание совершенствования деятельности педагогического персонала на основе эффективного контракта.

Объектом исследования является анализ изменений произошедших из-за внедрения эффективного контракта в общественных учреждениях. Предметом

— процесс работы по внедрению эффективных контрактов в различных сферах и совершенствования деятельности педагогического персонала.

В соответствии с целью работы были определены следующие задачи исследования:

- изучить понятие эффективного контракта и рассмотреть как его внедрение сказывается на системе образования.
- сравнить профессиональные стандарты и требования к преподавателям до и после внедрения эффективного контракта в образовательных учреждениях .
- рассмотреть применение эффективного контракта на практике для совершенствования деятельности педагогического персонала.

Для начала нам необходимо выяснить как именно происходила плата труда педагога, и какие требования предъявлялись к данной профессии до внедрения эффективного контракта.

# ГЛАВА 1. Внедрение эффективного контракта в систему образования

## 1.1. Общая характеристика системы образования

Важной частью сферы образования всегда являлась подготовка квалифицированных сотрудников, увеличение их уровня знаний, умений и навыков, так же особое внимание уделялось развитию их социально - экономического статуса.

Сфера образования в нашей стране прошла очень сложный исторический путь становления – от разрозненных мастерских и ремесленных школ к сети фабрично-заводских училищ и далее, к полноценной системе профессионально-технических училищ и техникумов. При всем этом на всех этапах развития система начального профессионального и среднего профессионального образования формировалась в зависимости от социально-экономической ситуацией в стране, обеспечивая государство высококвалифицированными рабочими кадрами и специалистами среднего звена экономику, промышленность и социальную сферу.

Основы системы начального и профессионального образования которые действуют ныне в Российской Федерации заложены были в середине прошлого века, как раз тогда, когда в системе образования были организационно оформлены уровни профессионального образования.

Такая система охватывает подготовку по программе начального профессионального, среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки в учреждениях начального профессионального образования (далее – НПО) и среднего профессионального образования (далее – СПО), а также в различных учебных центрах предприятий и в подразделениях вузов.

Существование совокупности всех этих уровней профессионального образования, а также дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки позволяет гражданам Российской Федерации

выбирать различные пути для получения профессионального образования и повышения своей квалификации.

Стоит отметить что значительные изменения в системе российского профессионального образования произошли в период с 2008 по 2012 годы. Причиной этих изменений послужила демократизации жизни общества, формирования рыночной экономики.

Важным событием именно этого периода стоит выделить передачу в собственность субъектов Российской Федерации федеральных государственных образовательных учреждений СПО в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2011 г. № 2413-р.

Принятие нового Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы» задало совсем новые векторы для развития системы профессионального образования и профессионального обучения в России.

В этой Стратегии система подготовки для рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций охватывает всю область образования, включающую в себя реализацию образовательных программ.

Система начального профессионального и среднего профессионального образования включает в себя как государственный, так и негосударственный сектора. При этом стоит отметить что подготовка рабочих кадров с начальным профессиональным образованием для граждан осуществляется только в государственных образовательных учреждениях.

В учреждениях для получения профессионального образования, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена, работает:

- НПО – 185,5 тыс. штатных работников, с учетом руководящих работников 19,1 тыс. человек, педагогических работников 86,5 тыс. человек, мастеров производственного обучения 42,1 тыс. человек;

- СПО – 342,3 тыс. человек, среди них 26,9 тыс. Человек руководящих работников , преподавателей 136,3 тыс. человек, мастеров производственного обучения 11,7 тыс. человек.

В расчете на каждого преподавателя в учреждениях НПО приходится 10 человек, в СПО – 12 человек обучающихся. Практически все сто процентов преподавателей в учреждениях СПО, а в учреждениях НПО 87,7 процента преподавателей и 36,0 процентов мастеров производственного обучения имеют высшее профессиональное образование.

В системе начального профессионального и среднего профессионального образования работает приблизительно 200 докторов наук и 4,3 тыс. кандидатов наук. Одна из проблем кадрового обеспечения профессионального образования, это старение педагогических кадров. Особенно остро она обозначилась в учреждениях НПО, где основную долю составляют преподаватели и мастера производственного обучения в возрасте от 36 до 59 лет (65 процентов), а около 11,5 процента составляют преподаватели и мастера производственного обучения свыше 60 лет.

В учреждениях СПО основную долю составляют преподаватели в возрасте от 40 до 59 лет (49,2 %), 6,6 процента преподавателей находятся в возрасте старше 65 лет, доля молодых работников (до 30 лет) составляет все лишь 13,8 процента.

Приток молодых преподавателей, из разных сфер, в том числе из сферы производства, существенно сдерживается из-за того, что уровень заработной платы существенно отстает от средних показателей по заработной плате субъектов Российской Федерации.

Молодые кадры выбирают профессию по многим критериям, но смело можно выделить несколько :

1. Материально-техническая база профессионального образования.
2. Наличие соответствующих условий для организации учебного и воспитательного процессов.
3. Доступность современного учебно-производственного и учебно-лабораторного оборудования.

За последние годы государственные средства на обновление материально-технической базы образовательных учреждений НПО и СПО были направлены в рамках приоритетного национального проекта «Образование», в рамках реализации региональных комплексных программ развития профессионального образования.

Однако из-за естественного физического износа материалов, по состоянию на конец 2012 года находились в аварийном состоянии или требовали капитального ремонта около 22,0 процентов от всего общего числа зданий, используемых образовательными учреждениями СПО. Общее количество образовательных учреждений НПО, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, составляет порядка 25,0 процентов.

Около 6,0 процентов образовательных учреждений НПО и СПО не располагают даже медицинскими пунктами, четверть учебных заведений НПО и СПО не имеют столовой или буфета, у 27,0 процентов учреждений нет спортивной площадки.

Имеют здания общежитий 65,3 процента образовательных учреждений СПО и 54,2 процента образовательных учреждений НПО. При этом общее количество образовательных учреждений НПО и СПО, общежития которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, составляет около 32,7 процентов от общего количества образовательных учреждений.

В целом все эти цифры показывают, что в существенном улучшении и обновлении нуждается учебное оборудование, материально-техническая база учреждений и состояние студенческих общежитий, что, в свою очередь, требует отработки целевых решений, направленных на развитие государственно-частного партнерства и увеличение инвестиционной привлекательности сферы профессионального образования.

Все образовавшиеся проблемы возможно решить, так как все образовательные учреждения выходят на рынок труда, и на нем оно будет представлять результат своей образовательной деятельности, что и будет являться товаром, который включает в себя знания, умения и навыков выпускаемых специалистов, все это является зарождением отношений между образовательным учреждением и рынком труда.

Важным критерием оценки для рынка труда является уровень квалификации и производственные возможности выпускаемых специалистов, исходя из результатов оценки работодатель предлагает специалистам начальный размер заработной платы, условия труда и отдыха.

Исходя из всего этого можно смело утверждать что образовательное учреждение заинтересованно прежде всего в том, чтобы его образовательные программы соответствовали всем требованиям, которые в дальнейшем будут



предъявляться к выпускникам при трудоустройстве. Выпускники должны в совершенстве владеть профессиональными навыками, и быть готовыми к очень жесткой конкуренции при трудоустройстве.

Тем кто диктует правила , стандарты и требования для образовательных учреждений является в настоящее время именно рынок труда, выделяются необходимые знания и практические навыки для выпускников, которые обязательные для кандидатов которые планируют занимать интересующие их рабочие места.

Реальные перспективы трудоустройства новых специалистов прямо зависит от рейтинга образовательных услуг в области подготовки специалистов.

Так как рынок труда и рынок образовательных услуг тесно связано, то и разработка новшеств и введение изменений в процесс обучения должны ориентироваться на оба рынка. Современные работодатели оперативно реагируют на изменение рынка образовательных услуг, и предъявляет к своим работникам строгие критерии оценки качества исполнения трудовых задач, еще более тщательному отбору подвергаются новые сотрудники, так как их уровень знаний , умений и навыков должен соответствовать общепринятому уровню. В этом и есть существенное отличие индустриального капитализма от современного общества, раньше в трудовой жизни человеку необходимо было только овладеть самыми необходимыми навыками, и мало что от него требовалось дополнительного, помимо его прямых обязанностей. Сейчас же от работника требуются глубочайшие познания не только непосредственно в его области, но и в смежных с ней областях, так как современный работник обязательно должен быть развит разносторонне, и способен решать огромное количество проблем самостоятельно, используя только свои знания. Не стоит забывать и о том что помимо личных знаний работник должен в совершенстве обладать умениями поиска и обработки новых знаний, причем данный процесс не должен отвлекать работника от его прямых обязанностей, а идти параллельно его работе.

В настоящее время очень сильно изменяются требования к рабочей силе, причем не только в профессионально-квалификационной области сотрудника, но и в социально-психологической и культурной сферах. Прежде в качестве основных морально-психологических свойств которыми должен обладать идеальный работник выступали такие важные качества как дисциплинированность, представление о своем непосредственном месте в иерархии предприятия и технологической цепочке, преданность своему делу

исполнительность. В современном обществе требуются несколько иные качества, такие как например инициативность, креативность, умение брать на себя ответственность за выполнение важных задач, способность к быстрой адаптации к работе в коллективах с непостоянным и меняющимся составом, ориентированность на дальнейшее развитие и повышение профессиональных навыков работника.

Государственный сектор образовательных услуг достаточно успешно сосуществует с частным сектором, даже несмотря на то, что частный сегмент рынка образовательных услуг появился относительно недавно, и требует большого количества доработок. Стоит обратить внимание что

Тогда как государственная ценовая политика в области образования опирается на нормативные цены, рассчитанные по утвержденным соответствующими инстанциями методикам, и учитывает прежде всего обоснованные наукой нормы и нормативы затрат на производство услуг в области образования. Отметим, что нормативная цена на образовательном рынке состоит из двух частей: нормативной прибыли и нормативной себестоимости. На государство в данном случае возлагаются такие же общие функции, выполняемые им и на товарном рынке, в условиях серьезной экономической конкуренции. Отсюда можно сделать вывод, что ценовая политика находится в прямой зависимости от спроса и предложения на конкретные услуги.

Следует отметить, что трансформационные процессы в жизни современного российского общества, в первую очередь в ее экономической сфере, сопровождаются включением отрасли профессионального образования в изменяющиеся экономические отношения. Сложность данного процесса вызвана собственно природой профессионального, прежде всего высшего, образования, от которого зависит не только обеспечение воспроизводства профессиональных кадров высокой квалификации, но и реализация целого ряда иных социальных функций, включая создание надлежащих условий для социальной мобильности, увеличение интеллектуального потенциала страны, распространение культурных норм, имеющих крайне существенное значение для социума. Однако существующая недооценка полиаспектного характера высшего образования вызывает принципиально разные подходы и точки зрения на теоретическое обоснование моделей реформирования высшей школы и оценку уже осуществленных реформ в сфере высшего образования. В частности, результаты исследования аналитического центра «Эксперт», участие в котором принимали 50 отечественных компаний, свидетельствуют об убежденности работодателей в невозможности современных высших учебных

заведений предоставить выпускнику именно те профессиональные знания, которые в наибольшей степени востребованы на рынке труда. Исследователи подчеркивают, что «отечественный рынок труда, который находится в начальной стадии формирования, не в состоянии адекватно реагировать на все еще имеющийся «запас прочности» системы высшего профессионального образования. Интеллектуальный ресурс системы образования сегодня значительно выше требований рынка труда к высококвалифицированным кадрам».

Высокая степень дискуссионности данной темы связана в том числе, и с многочисленными дебатами вокруг феномена глобализации, подразумевающей, по мнению исследователей, целый ряд существенных изменений, которые можно рассматривать в качестве свидетельства появления «экономики знаний» как экономики принципиально нового типа. Данная точка зрения высказывается многими исследователями, предсказывающими технократическое будущее. Существующая тенденция к реформированию образовательной системы, присутствующая в большинстве развитых государств, заключается прежде всего в нарастающей рационализации образования, инфильтрации в высшую школу рыночного менталитета и «менеджерских» принципов организации. Поэтому вполне реальной представляется опасность превращения образования как в товар, так и в инструмент контроля над социумом, что, в свою очередь, влечет за собой серьезные изменения в самой сущности образования, следовательно, и включает в себе потенциальную возможность серьезного социального кризиса.

Отметим, что свободное трудоустройство выпускников в результате отмены системы государственного распределения молодых специалистов, став мерой вынужденного характера, сопровождавшей уход государства из социальной сферы, в ходе приватизации не только не улучшило, но и существенно осложнило ситуацию. Государственное распределение, существовавшее в Советском Союзе, представляло собой звено, связывавшее образовательную систему с реальным сектором экономики, что, в свою очередь, способствовало и содержанию программ профессионального образования.

Известно, что учреждения высшего образования работают параллельно на двух рынках: как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг. Посредством рынка труда продукция образовательных учреждений попадает непосредственно к нуждающимся в ней потребителям и организациям, существующим в различных отраслях экономики. Однако последние в большинстве случаев не являются покупателями продукции вузов, тогда как на

рынок образовательных услуг непосредственно выходят их покупатели - студенты (или их родители) и государство. Существующее разделение между потребителями и покупателями образовательных услуг способствует серьезному затруднению деятельности образовательных учреждений, внося определенную долю неразберихи в определение продукции, рынков сбыта и потребителей образовательных услуг.

Отношения между вузом, потребителем и покупателем предоставляемых им образовательных услуг построены на разных основаниях: если во взаимодействии с первым вуз получает «нематериальное» вознаграждение (тут работают такие категории, как «уважение», «признание», «репутация», «престиж»), то во взаимодействии со вторым образовательное учреждение имеет непосредственный финансовый интерес от оплаты студентами (или их родителями) и поддержки из государственного бюджета. Преодолению подобной раздельности способствует обучение студентов за счет предприятий, которые осознают необходимость в подготовке для своих нужд квалифицированных кадров, владеющих тем набором профессиональных навыков, который конкретно затребован данным предприятием в данных социально-экономических условиях.

Согласно социологическим исследованиям, две трети руководителей современных российских предприятий не возражают против предоставления кредита на профессиональную переподготовку работников в высших образовательных учреждениях, при этом готовность к подобным действиям прямо зависит от успешности и эффективности функционирования самого предприятия. Естественно, что более успешные предприятия и в большей степени склонны оплачивать обучение своих работников.

В качестве участников рынка труда выступают работники и работодатели, совершающие между собой соответствующие специфике данного рынка сделки, такие, как, скажем, устройство на работу. В этой связи отметим, что требовать с вузов, скажем, трудоустройства выпускников, фактически означает взвалить на них не свойственные им функции субъектов рынка труда, хотя последние и совершают сделку с тем же продуктом, что и образовательные учреждения. Как пример можно привести следующую ситуацию: конкретная фирма производит платья для невест. Однако отвечает она не только за их производство и реализацию, но и за то, чтобы все девушки, которые купят эти платья, удачно вышли замуж.

Тем не менее мы можем отметить наличие нарастающего институционального конфликта рынка труда и рынка образовательных услуг. Так, в 1990-е гг. сама система профессионального образования действовала в режиме кооперации с трудовым рынком (т.е. предоставляла помощь как ему, так и будущей рабочей силе), при этом с достаточной оперативностью реагируя на стремительно растущий спрос на образовательные услуги и на изменение структуры образования посредством расширения приема в государственные вузы на коммерческой основе, а также в результате создания многочисленных негосударственных учебных заведений .

Для превращения выпускника вуза в полноценного квалифицированного специалиста, знакомого со спецификой отрасли и предприятия, требуется не один год, поэтому в сложившейся системе ведущую роль играют способность молодых сотрудников к послевузовскому обучению на рабочем месте, при этом быстрота усвоения материала и обучаемость выступают в качестве первостепенных факторов, на которые обращают внимание кадровые службы при трудоустройстве выпускников вузов.

В процессе исследования запросов отечественных работодателей изучалось их отношение к более высокому уровню образования и квалификации работника по сравнению с занимаемой им должностью – так называемая проблема «overeducated», при наличии которой в западных государствах, как правило, не нанимают работника, так как приходится повышать ему заработную плату в соответствии с его квалификацией и образовательным уровнем. Однако в России работодатели относятся к данной проблеме абсолютно по-другому противоположно: так, свыше 70 % руководителей предприятий и фирм позитивно оценивают практику найма подобных претендентов.

Главное, что ценят в них работодатели, - большой, по сравнению с другими сотрудниками, творческий потенциал, способность к быстрому обучению, более эффективное выполнение обязанностей и высокая степень адаптации к сложившемуся профессиональному коллективу. Хотя большинство руководителей прекрасно осознают, что такие работники будут, в любом случае, стремиться к большему, искать такое место работы, где их амбиции будут реализованы с наибольшей вероятностью, для предприятий они представляют столь ценный материал, что руководители готовы и к вышеуказанным факторам.

Остановимся подробнее на проблеме глобализации и связанным с ней ростом мобильности квалифицированных специалистов. Эта мобильность влечет за

собой создание транснационального рынка высококвалифицированного человеческого капитала, самыми востребованными участниками которого станут люди с высшим профессиональным образованием. Однако данные процессы создают на рынке труда, в сфере занятости населения, целый ряд нерешенных проблем, становящихся причиной развития соответствующей теории и практики, ищущей пути решения этих проблем. В частности, вовлечение государств, возникших на постсоветском пространстве, в процесс глобализации подразумевает и упорядочение собственно на пространстве бывшего СССР потоков трудовой миграции и мер по созданию единого трудового рынка. Для богатых стран характерно стремление привлечь и удержать разными способами наиболее квалифицированных специалистов мира. Притяжению квалифицированных кадров способствует прежде всего фактор эффективной экономической политики, поощряющей набор выпускников и студентов старших курсов.

Отметим, что около 25 % аспирантов США составляют иностранцы. То есть, практически 100 тыс. выпускников вузов из других государств выходят на рынок высококвалифицированного человеческого капитала в США. Подавляющее большинство этих аспирантов получили базовое образование, а также первые академические степени на родине, следовательно, и затраты на их базовое профессиональное обучение, как правило, брала на себя не страна их последующего трудоустройства. Развитые страны с помощью кадровых агентств в менее богатых и развитых государствах набирают сотрудников для своих предприятий и компаний. Мы можем отметить, что не только США, но и Австралия, Канада, государства Европы стремятся к получению собственной доли хорошо подготовленных специалистов. Так, Франция и Германия даже ослабили визовый режим для того, чтобы способствовать привлечению иностранных профессионалов в областях, связанных с разработкой и применением новых технологий. В свою очередь, США внесли поправку в свое иммиграционное законодательство, позволившую выдать более 500 тысяч виз иностранным гражданам - ученым и инженерам.

Говоря о проблеме Болонского процесса, следует сказать, что опасность разрушения отечественной системы образования заключается, прежде всего в планируемом массовом переходе к системе бакалавриата-магистратуры. В данном случае, во-первых, произойдет слом сложившейся и достаточно успешной системы профессиональной подготовки кадров, что приведет к заметному сокращению преподавательского состава в высших учебных заведениях. Во-вторых, существенно снизится конкурентоспособность

выпускников высшей школы на рынке труда, т.к. современному российскому работодателю не очень понятен феномен бакалавриата и присущий бакалавриату уровень квалификации. Также возможно реальное ухудшение качества подготовки выпускников вузов.

Эффективная рыночная экономика предполагает и системное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг. Для современной России характерен институциональный конфликт между рынком труда, который переполнен выпускниками вузов с наличием дипломов и одновременно невысоким профессиональным уровнем, и рынком образовательных услуг, не способным предоставлять образование высокого качества, которое было бы легко, без необходимости в переподготовке, востребовано на рынке труда. Таким образом, фактор образования является лишь формальным атрибутом соискателя вакансии на рынке труда, не подтверждая его реальных знаний, а также их социальную востребованность. Мы можем отметить, что существует потребность коррекции взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, между которыми существует явная диспропорция, и эта коррекция должна подразумевать под собой более активное участие государства.

Экономический рост, который наблюдался перед кризисом в экономике России, показал нам проблему нехватки квалифицированной рабочей силы. Но проблема со временем отошла на задний план из-за кризиса, однако никуда не делась, и встал вопрос о подготовке специалистов совсем новой формации которые могут быстро и без каких либо проблем войти в производственный процесс, что в свою очередь обеспечит быстрый прирост новых, необходимых в современном обществе компетенций в организациях.

Именно то, что в нашей стране отсутствует непрерывный процесс для воспроизводства новой рабочей силы, и стало в каком то смысле тем самым тормозом для роста экономического развития различных отраслей. Очевидно что срочно необходимо внедрять новые методы регулирования сферой образования, требуется разработка новых практик управления. Именно поэтому на территории нашей страны идет активное внедрение эффективной системы профессиональных стандартов.

Новые профессиональные стандарты решат множество важных проблем, помогут сформировать более качественные программы для профессионального обучения и внесут существенный вклад в формирование более качественных образовательных программ, они способны стать прочной основой для создания систем сертификации и аттестации различных категорий рабочего персонала,

для разработки и реализации программ развития человеческих ресурсов, а так же для создания и внедрения улучшенных программ подготовки и переподготовки кадров. Новые профессиональные стандарты так же могут быть в роли посредников между системой подготовки рабочей силы, и ее использованием к каким либо конкретным видах деятельности .

Еще одним полезным качеством этих обновлений можно назвать укрепление связи между подготовкой новых рабочих кадров, и использованием этими кадрами своих новых умений и навыков.

Подобная деятельность интенсивно развивается в течении последних 20 лет в самых различных направлениях.

В таких странах как Австралия, Канада, Великобритания, США, Германия, Япония, Нидерланды, Чили, Малайзия, Филиппины, Турция, Румыния идет очень интенсивное движение от локальных отраслевых систем стандартов к формированию общенациональных систем.

В настоящее время разрабатываются совсем новые подходы к формированию профессиональных стандартов. Внедрение новшеств в сфере труда обеспечит более управляемый карьерный рост и развитие профессиональных навыков.

Они активно используются в современном обществе и обеспечивают управляемый рост по карьерной лестнице для сотрудников в сфере образования, где нововведения создали прекрасную основу для того чтобы разработка программ профессиональной подготовки не вызывала абсолютно никаких трудностей, и осуществлялась более эффективно.

Все это конечно же ведет к тому что круг "пользователей" профессиональных стандартов непрерывно увеличивается. Ведь задействованы не только сотрудники педагогических организаций, но и сотрудники кадровых служб, и служб которые отвечают за подготовку персонала внутри фирмы, так же и работодателей и работников, преподавателей и самых руководителей учебных заведений.

Задача введения этих новых стандартов современного работника поставили еще в 1996г., об этом идет речь в Программе социальных реформ в РФ на период 1996 - 2000 годов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 N 222. Уже тогда было ясно что необходимо экстренное реформирование сферы в которой развивается и совершенствуется кадровый персонал.



Далее разработали программу социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу, (2002 - 2004 годы) (Распоряжение Правительства РФ от 10.07.2001 N 910-р), (2003 - 2005 годы) (Распоряжение Правительства РФ от 15.08.2003 N 1163-р), они, как и их предшественницы содержат инициативы введения национальной системы профессиональных стандартов, которые соответствуют требованиям которые предъявляются на международном рынке труда.

Обязательно стоит обратить внимание на ряд Генеральных соглашений между профсоюзами , и общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ на 2002 - 2004 годы, на 2005 - 2007 годы, на 2011 - 2013 годы.

Все мы понимаем, что от такой важной профессии как педагог зависит очень много всего и ни в коем случае нельзя пускать на самотек процесс обучения подрастающего поколения, или процесс подготовки новых трудовых ресурсов, переподготовку кадров, да и вообще процесс обучения в целом. Если посмотреть на ситуацию в нашей стране и оценить насколько заинтересована нынешняя молодёжь в том , чтобы выбирать своим дальнейшим занятием преподавание и воспитание детей или подростков, то можно смело сказать что профессия педагога сейчас находится не на самом высоком месте в рейтинге желаемых профессий. Их нельзя винить в этом, ведь в последнее время на плечи педагога ложиться не только само непосредственное воспитание , подготовка урока или занятий, дальнейшая проверка и работа над ошибками , но и познания в психологии, различных науках не связанных на прямую именно с его предметом, огромное количество документации, требуется огромное умение нахождение подхода к абсолютно различным типам личности, ну и конечно же постоянное и непрерывное обучение и повышение квалификации. Обращая внимание на все эти требования , хотя мы еще и не все назвали, не удивительно почему в последнее время молодежь предпочитает другие профессии, ведь при огромнейшем труде и энергозатратности, профессия педагога оплачивается не так то уж и хорошо. Если сравнивать уровень заработной платы современного педагога с другими профессиями , то становится ясно что при меньшем труде возможно зарабатывать намного больше, а с учетом насколько современная молодежь любит экономить врем и силы и выбирает она теперь профессии в основном из расчета оплаты, конечно не стоит утверждать что нынешнее общество алчное и расчетливое, нет, это говорит лишь о том что любой современные человек хочет получать достойную оплату за свой тяжелый труд. Ведь никак иначе труд педагога назвать и нельзя,

а скорее наоборот, ведь от поведения и работы педагога зависит становление личности и ее развитие, а значит и будущее всего общества.

Начиная с самого младшего возраста ребенка рядом с ним всегда находятся педагоги, в дальнейшей жизни именно первичное воспитание личности покажет какой же именно выбор будет совершать человек. Поэтому так важно чтобы профессиональные стандарты педагога соответствовали всем нормам.

Разберем детально с помощью словаря что же такое само понятие стандарта.

Стандарт- это какая либо норма, или в более широком смысле образец, эталон, модель принимаемые за исходные для того чтобы сопоставить их с другими.

Если рассмотреть стандарт как нормативно- технический документ то можно с полной уверенностью сказать что он устанавливает комплекс норм и правил как для предметов, так и для правил и норм

В словаре С.И.Ожегова понятие стандарта характеризуют как какой- либо образец, которому по своим признакам должно удовлетворять соответствующим требованиям. Так же толковый словарь поможет нам разобраться с понятием профессиональный, его расшифровать можно как тот, что абсолютно полностью отвечает каким бы то ни было требованиям данного производства, или какой то определенной деятельности .

Теперь когда мы разобрали поэтапно каждое из необходимых нам определений мы можем сформировать четкое определение термина профессиональный стандарт- образцовый документ, который обязательно содержит в себе четкие требования к объекту, и при этом отвечающий на требования какого - то конкретного вида деятельности.

В литературе так же можно рассмотреть данное понятие и как многофункциональный документ, который определяет в границах конкретного вида деятельности требования к его содержанию и условиям его непосредственного труда,

Долгие годы в нашей с вами стране идут попытки разработать более эффективные профессиональные стандарты, но к сожалению пока что нельзя с полной уверенностью сказать что в настоящее время они полностью готовы, нет, скорее наоборот, в настоящее время мы все еще пользуемся профессиональными стандартами которые были разработаны в виде различных квалификационных справочников, один из таких справочников - это Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

В Положении "О профессиональном стандарте" Российского союза промышленников и предпринимателей, этот же профессиональный стандарт является многофункциональным нормативным документом, который определяет в области конкретного вида экономической или профессиональной деятельности требования к выполнению работниками своих трудовых функций и какие им необходимы для этого компетенции.

В данное время современных педагогов активно отправляют на переподготовку для того чтобы услуги, которые они производят соответствовали всем современным профессиональным стандартам. Для педагога очень важно постоянно находиться в процессе обучения, иначе он не сможет своевременно реагировать на изменения современного общества, и исходя из этих изменения правильно и успешно построить обучение учащихся или переподготовку кадров.

Все профессиональные стандарты можно считать инструментами для достижения необходимых целей не только в настоящее время, но и с перспективой на будущее развитие, указывает в каком направлении в развитие двигаться педагогу, помогают сориентироваться какие именно качества будут необходимы в ближайшее время.

В 2012 году был представлен проект закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", в пояснительной записке к этому закону профессиональный стандарт раскрывает саму суть профессиональной деятельности в рамках той или иной экономической деятельности, и более подробно описывает требования к квалификации работника, которые нужны ему для выполнения видов трудовой деятельности.

Из - за всех нововведений в дальнейшем все - таки придется закрепить четкий и понятный механизм начисления пенсии на льготных основаниях для отдельной категории работников.

Для остальных профессий профессиональные стандарты разработаны уже достаточно давно и успешно прижились, например, для рестораторов и отельеров. Даже несмотря на то, что нет правового регулирования для разработки, введения и самого действия современных стандартов, она все же сформировались и успешно действуют на все территории нашего государства.

Так, на основании Решения Федерации рестораторов и отельеров от 12.09.2003 были утверждены новые профессиональные стандарты для таких профессий, как повар, официант, кондитер, менеджер ресторана, бармен, работник предприятия быстрого обслуживания.

В этих новых стандартах очень подробно и понятно расписано какие именно профессиональные задачи стоят перед работниками по каждой из профессий, указывается на каком уровне профессиональные задачи должны выполняться.

В дальнейшем должностная обязанность дробиться на необходимые для работы знания, умения и навыки.

Каждый из профессиональных стандартов можно разделить на три части.

Первая часть содержит в себе название профессии, ее код по классификатору общего списка, наименование должностей, уровень умений работника, и требуемый уровень работника. Если рассмотреть на примере профессионального стандарта повара ресторана то мы увидим, что например для повара 2-го квалификационного разряда сотруднику необходимо иметь средне-специальное образование, наличие опыта работы, и степень бакалавра, ну и конечно же наличие мед. Книжки.

Во второй части собран перечень всех должностных обязанностей для определенного работника на определенном уровне. И любая должность соответственно накладывает определенные обязанности, так, например для шеф - повара дополнительной обязанностью будет составление меню, планирование необходимого для работы сырья и материалов, контроль качества блюд, и скорости приготовления.

Заключительная часть содержит в себе весь общий перечень знаний и навыков. Если все так же рассматривать на примере профессии шеф-повара, то в третьей части профессионального стандарта будет умения сделать меню более

актуальным, эффективно координировать всю деятельность рабочего персонала, контролировать санитарную и личную гигиену и т.д.

Так же в третью часть можно отнести весь спектр определенных знаний, которые необходимы работнику для выполнения своих должностных обязанностей. Для шеф - повара они будут такие: контроль технического процесса, тенденций в моде, контроль на рынке продуктов и многое-многое другое.

Однако, в случае новых профессиональных стандартов такого образца на высоком уровне обязательно нужно учесть что выполнение своих основных функций возможно лишь в тройной сбалансированной связке вместе со стандартами и рынком труда. Все они будут применяться для оценки качества подготовки квалифицированных специалистов, улучшение системы образования, обучения сотрудников в соответствии с нуждами рынка труда и рынком работодателей.

Если рассмотреть отношения с рынком труда , то очень важно знать что отправной точкой в разработке новых стандартов будет именно информация о рынке труда, потому что новые стандарты должны отразить технические и экономические изменения в современной экономике, которые в дальнейшем приведут к изменению требований к рабочей силы самого рынка труда.

Подобная информация дает право выявить приоритеты для развития стандартов в различных популярных в современно обществе профессиях, именно поэтому разработка новых стандартов для этих профессий одна из первостепенных задач. К подобным приоритетным профессиям относятся и те, что требуют постоянного систематического изменения собственных профессиональных стандартов.

Единение с образовательным стандартом дает возможность, как мы уже говорили ранее, формировать качественную базу для образовательных программ, новых учебных модулей, и программы профессионального обучения, которые отвечают современным профессиональным стандартам, и не отстают от постоянно развивающегося общества.

Теперь, когда можно подводить итоги, нужно подчеркнуть то, насколько обширна и велика область применения профессиональных стандартов: поиск персонала, отбор и подготовка, тарификация должностей, аттестация персонала, проведение оценки работника, стимулирование его деятельности.

Необходимость создания такой системы в нынешних условиях неоспорима, так как профессиональные стандарты представляют интерес как для работодателя, так и работника и непосредственно для самого российского государства.

## 1.2 Влияние эффективного контракта на деятельность педагогического персонала.

Эффективный контракт оказывает очень сильное влияние на деятельность педагогического персонала, меняет способ оплаты и степень заинтересованности новых кадров .

На современном этапе развития образования главной задачей руководителя школы является задача повышения эффективности деятельности своего образовательного учреждения. Но высокое качество образования в образовательном учреждении невозможно без эффективной работы всего педагогического коллектива. Именно для этого в новых профессиональных стандартах для педагога отдельное место уделяется именно постоянному и непрерывному обучению педагога. Повышение уровня знаний педагога, умений проведения, планирования и оценивания урока. Как сказал профессор Майкл Барбер, «качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей». Конечно же для педагога важнейшей проблемой встает стимулирование его столь важной и трудной деятельности, для этого в проекте эффективного контракта прописаны стимулирующие надбавки. Стимулировать качество, эффективную деятельность каждого педагога призван эффективный контракт. 18 июня 2013г. Министерством образования и науки РФ были утверждены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников. Документ предусматривает два «рейтинга эффективности» — для руководителей учреждений и для преподавателей. Информация о результатах деятельности руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности должна быть размещена в открытом доступе на сайтах образовательных организаций в сети Интернет. Таким образом, введение эффективного контракта в образовательных учреждениях на

сегодняшний день рассматривается государством как одно из мероприятий, направленных на повышение качества работы педагогов и качества образования в целом. В проекте эффективного контракта в образовательных учреждениях предусмотрены девять направлений с показателями для оценивания эффективности деятельности учителя:

- 1) реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися;
- 2) организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- 3) динамика индивидуальных образовательных результатов;
- 4) обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся;
- 5) подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- 6) участие в инновационной деятельности;
- 7) участие учителя в разработке основной образовательной программы;
- 8) организация спортивно-оздоровительной и физкультурной деятельности;
- 9) создание элементов образовательной инфраструктуры образовательного учреждения.

Сравнительный анализ показал, что направления и показатели эффективности деятельности учителя, предусмотренные в эффективном контракте имеют более объективный характер, охватывается весь спектр педагогической деятельности, больше внимания уделяется на индивидуальный подход, на достижения обучающихся (учитывается не только количество участников школьных, городских, республиканских и всероссийских конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций) итоговые результаты, в частности результаты сдачи ГИА и ЕГЭ. Направления и показатели деятельности учителя, предусмотренные в эффективном контракте, компенсируют недостаточность открытости и объективности критериев оценивания для надбавок стимулирующего характера. Кроме содержательного улучшения, также нужно отметить удобство оценивания по девяти направлениям, разделенных на отдельные показатели, предусмотренные в эффективном контракте. Простой, на первый взгляд, оценивание по бальной системе, позволяет наилучшей степени выявить слабые и сильные стороны в деятельности учителя, что помогает в разработке образовательных программ, установить приоритетные направления в деятельности учителя. При повышении мотивации учителя к самообразованию и улучшению качества предоставляемых образовательных услуг, повышается престиж учителя. Процесс внедрения эффективного контракта на наш взгляд повышает эффективность деятельности как отдельного учителя, образовательного учреждения, так и системы образования в целом. Это предопределено изменения условий жизнедеятельности, повышением уровня требований к выпускникам и педагогическим работникам. Но это не

значит, что установление надбавок стимулирующего характера устарел или не эффективен. Развитие общества влечет за собой развитие всей сферы деятельности человека, и в первую очередь в образовании. Внедрение эффективного контракта не изживает систему установления надбавок стимулирующего характера, а развивает, улучшает ее, и дополняет.

Государственная политика по модернизации системы НПО и СПО активно реализуется с 2007 года. Отличительной особенностью государственной политики в сфере образования последних лет стало использование программно-целевых и проектных методов и существенное изменение законодательной базы.

Значимым системным результатом реализованных мероприятий стало внедрение в деятельность участников проектов и программ проектного подхода к развитию образовательных учреждений и систем профессионального образования субъектов Российской Федерации в целом, формирование новых проектных управленческих и методических команд.

В рамках приоритетного национального проекта «Образование», реализация которого продолжилась в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011 – 2015 годы, проведены следующие мероприятия:

- обновлена структура подготовки кадров в соответствии с диверсификацией деятельности предприятий и их изменившимися запросами на кадровые ресурсы;
- апробированы организационно-правовые условия для развития интеграции образовательных программ НПО и СПО;
- привлечены инвестиции в развитие системы профессионального образования путем реализации механизма государственной поддержки инновационных проектов на условиях софинансирования со стороны субъектов Российской Федерации и работодателей;
- созданы новые элементы образовательной инфраструктуры подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена (ресурсные центры, межрегиональные отраслевые ресурсные центры на базе техникумов и колледжей, центры трудоустройства выпускников, центры оценки и сертификации квалификаций).



Современный российский бизнес обнаруживает значительную нехватку рабочих кадров и в связи с этим демонстрирует высокую заинтересованность в их подготовке на государственных образовательных учреждениях. Совместно с РСПП и при активном участии объединений работодателей разработаны подходы к формированию институциональных механизмов системы оценки качества профессионального образования, включающей профессионально-общественную оценку качества образовательных программ, оценку и сертификацию квалификаций, общественно-профессиональной аккредитации организации.

Механизм финансирования и реализации мероприятий государственной поддержки был нацелен на стимулирование государственно-частного партнерства, в том числе многоканального финансирования, выявление инновационных практик, отработку новых моделей и подходов для последующего распространения, повышения квалификации управленческих и педагогических работников.

Так, в период с 2007 по 2009 годы 341 государственное образовательное учреждение НПО и СПО из 64 субъектов Российской Федерации получило государственную поддержку в объеме 8,8 млрд. рублей, а также 8,7 млрд. рублей (софинансирование) со стороны субъектов Российской Федерации и работодателей.

В период с 2011 по 2013 годы 30 субъектов Российской Федерации при поддержке со стороны государства в объеме 1,8 млрд. рублей (софинансирование – 10,3 млрд. рублей) реализуют программы модернизации региональных систем профессионального образования.

Анализ структуры бюджета регионов, получивших государственную поддержку на развитие, показывает, что приблизительное соотношение долей участников софинансирования проектов и программ следующее: 11,0 процентов – федеральный бюджет, 42,0 процента – бюджет субъекта Российской Федерации, 36,0 процентов – средства реального сектора экономики, 11,0 процента – собственные средства образовательного учреждения (экспертная оценка).

По итогам реализации программ в 2011 – 2012 годах создано 145 ресурсных центров, 14 высокотехнологичных центров, 7 площадок для стажировок, 12 многоуровневых образовательных учреждений на базе образовательных учреждений СПО. Также при государственной поддержке создано 11 отраслевых межрегиональных ресурсных центров по 10 отраслям.

Усиление ориентации образования как на индивидуальные потребности граждан в получении профессии, специальности, так и на спрос рынка труда привело к изменению структуры подготовки кадров по отдельным профессиям и специальностям.

Произошло сокращение количества специальностей путем укрупнения. В НПО ранее существовавшие 1200 профессий рабочих объединены в 293 интегрированные. В СПО на основе сокращения число специальностей уменьшилось на 12,0 процентов. При государственной поддержке предпринят ряд шагов по содержательной модернизации профессионального образования, по повышению его качества, по интеграции российского профессионального образования в международное образовательное пространство. В первую очередь, речь идет о вхождении России в Туринский процесс, повышении гибкости образовательных программ, внедрении федеральных государственных образовательных стандартов НПО и СПО.

В 2011 году осуществлен переход образовательных учреждений профессионального образования на обучение по федеральным государственным образовательным стандартам, разработанным с участием объединений работодателей. Формат федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования позволяет реализовывать модульные программы, имеющие вариативные составляющие в объеме 20,0 процентов (НПО) и 30,0 процентов (СПО). Сегодня не существует методических ограничений для реализации коротких модулей, разработанных в соответствии с запросами конкретных работодателей за счет времени, отведенного на вариативную часть. Реализация федеральных государственных образовательных стандартов и программ, разработанных на их основе, предоставляет широкие возможности для работодателей по их постоянному обновлению и «тонкой настройке» на конкретные потребности, позволяет образовательному учреждению во взаимодействии с работодателями (в том числе в части организации практики) непрерывно актуализировать содержание и технологии образования в соответствии с реальными запросами и востребованностью компетенций на рынке труда.

Модульный подход к формированию программ позволяет оперативно вводить новые образовательные модули по актуальным и перспективным вопросам и направлениям развития технологий и тем самым обеспечивает опережающий характер профессионального образования и гибкий диапазон возможностей для профессионального роста, адаптацию к изменяющимся условиям и переобучение в случае устаревания каких-либо профессий или специальностей.

Работодатели имеют возможность принимать активное участие в формировании требований к уровню профессиональной компетентности выпускника и оценке качества профессионального образования.

С целью поддержки талантливой молодежи, повышения привлекательности системы профессионального образования с 2007 года ежегодно проводятся всероссийские олимпиады профессионального мастерства, в 2012 году Российская Федерация вступила во всемирное движение World Skills.

Начиная с 2012 года в Российской Федерации установлены дополнительные стипендии Правительства Российской Федерации для обучающихся по образовательным программам НПО (в размере 2,0 тыс. рублей) и СПО (в размере 4,0 тыс. рублей), соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации.

Обобщение наиболее успешных результатов проектов и программ легло в основу новой модели функционирования системы профессионального образования, нашедшей отражение в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», регламентирующем общедоступность системы среднего профессионального образования.

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» установлена новая структура подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, включающая в себя программы подготовки специалистов среднего звена и программы подготовки квалифицированных рабочих. Кроме того, помимо основной программы профессиональной подготовки, вводятся программы повышения квалификации и переподготовки по рабочим профессиям, законодательную регламентацию получили центры профессиональной квалификации.

Вводятся новые инфраструктурные единицы (учебные центры профессиональной квалификации, кафедры и иные структурные подразделения образовательных организаций на предприятиях, многофункциональные центры прикладных квалификаций и т.п.).

Таким образом, созданы условия для усиления интеграционных процессов взаимодействия рынка труда и профессионального образования. Развитие системы профессионального образования происходит в условиях завершения в 2012 году передачи полномочий по управлению учреждениями НПО и СПО, что позволяет при сохранении единой государственной политики планировать

структуру и объемы подготовки кадров в субъектах Российской Федерации на основе прогнозирования потребностей регионального рынка труда.

В настоящее время в Российской Федерации реализуется эксперимент по созданию прикладного бакалавриата в 33 образовательных учреждениях СПО и 16 образовательных учреждениях ВПО. В 2012 году по программам прикладного бакалавриата к обучению приступило 902 человека, из них по программам прикладного бакалавриата, разработанным по специальностям СПО, 676 человек, по программам прикладного бакалавриата, разработанным по направлениям подготовки бакалавриата ВПО, 226 человек. По условиям эксперимента выпускники, завершившие освоение программы прикладного бакалавриата, разработанной по специальности СПО, проходят государственную (итоговую) аттестацию по основной профессиональной образовательной программе СПО и (или) основной профессиональной образовательной программе ВПО бакалавриата соответствующего профиля.

## Глава 2 . Преимущества и недостатки эффективного контракта

### 2.1 Практическое применение эффективного контракта

Как и у любого контракта, или договора у эффективного контракта есть как преимущества, так и недостатки.

Что даёт введение эффективного контракта. Как сказано в Программе, ее реализация позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

В применении к образовательному учреждению самое главное в введении эффективного контракта с педагогом — это обеспечение качественного образования.

Согласно проекту, к 2018 году преподаватели высших учебных заведений, научные сотрудники и врачи должны получать вдвое выше средней зарплаты по региону. Зарплата преподавателей начального и среднего профессионального образования, работников культуры и социальной сферы, младшего и среднего медицинского персонала должна быть на уровне среднего заработка по региону.

В основу программы положен переход на «эффективный контракт» - предполагается, что зарплата и социальный пакет работника будут зависеть от

качества и количества оказываемых им услуг. Реформы затронут в том числе и школьных учителей. Дальнейшее повышение их зарплаты также планируется связать с введением «эффективного контракта», который призван индивидуализировать заработок каждого работника в зависимости от результатов его труда.

Напомним, что в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» новая программа совершенствования оплаты труда бюджетников должна быть принята до 1 декабря.

Однако пока многое остается неясным. Чем «эффективный контракт» будет отличаться от нынешнего трудового договора? По каким критериям будет оцениваться качество работы специалистов в разных отраслях? Каким образом предполагается обеспечивать прозрачность и гласность в оценке труда работника? Проект программы, подготовленный Минтрудом, не дает ответов на эти вопросы. На это указал Совет Ассоциации профсоюзов работников непромышленной сферы РФ, рассмотревший документ 23 августа. Участники совещания не поддержали концептуальные подходы разработчиков проекта, отметив его непоследовательность и противоречивость. По мнению Совета, заявляя о реформе системы оплаты труда, авторы проекта оставляют практически без изменений существующую систему, когда в разных регионах специалисты с одинаковой квалификацией получают совершенно разную зарплату, не предлагают никаких решений для обеспечения единых подходов к регулированию зарплаты работников бюджетной сферы.

Следует отметить, что в проекте Программы по-прежнему не содержится ответов на вопросы, естественно возникающие при постановке задачи внедрения «эффективного контракта» с работниками государственных и муниципальных учреждений:

- в чем могут состоять принципиальные отличия «эффективного контракта» от содержания трудового договора с работником, включающего в себя в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ такие обязательные условия, как трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), а также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), которые при введении новых систем оплаты труда предполагают установление при оплате

труда зависимости от сложности, количества, качества и результатов работы, а также наличие показателей и критериев оценки качества и результатов труда, утверждаемых коллективными договорами и иными локальными актами в установленном ТК РФ порядке?

- как соотносится положение проекта Программы, предусматривающее, что под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, со статьей 16 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовые отношения между работником и работодателем возникают лишь на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом РФ?

- каким образом предполагается обеспечивать прозрачность и гласность в оценке труда работника при конкретизации показателей и критериев оценки труда непосредственно в трудовых договорах, тогда как оценка эффективности труда того или иного работника может осуществляться только при сравнительном анализе результатов труда работников, выполняющих однородные виды работы, на основе общих критериев и показателей?

- что подразумевается под необходимостью отражения в трудовых договорах работников при введении «эффективного контракта» условий предоставления льгот (п. 4.1.), какие имеются в виду льготы и как это связано с совершенствованием именно системы оплаты труда - заявленной целью реализации проекта Программы, вытекающей из ее названия?

- каким образом индивидуализация применения показателей и критериев эффективности работы при построении системы оплаты труда будет увязываться в целом с эффективностью деятельности государственных и муниципальных учреждений по повышению качества при оказании государственных (муниципальных) услуг?

При введении «эффективного контракта» необходимо системное правовое обоснование этого понятия, в том числе всех характеризующих его элементов, и в случае объективной необходимости - разработка соответствующей нормативно-правовой базы.

В целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от

26.11.2012 № 2190-р, были приняты постановления Губернатора Самарской области от 07.03.2012 № 59 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Самарской области» и от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (в части учреждений дополнительного образования детей).

В настоящее время, на основании методических рекомендаций, направленных министерством культуры Самарской области (далее – министерство), муниципальными образованиями Самарской области разрабатываются соответствующие планы мероприятий («дорожные карты»). Срок представления утвержденных в установленном порядке планов мероприятий («дорожных карт») в министерство 01 июля 2013 года.

На основании проведенного совместно с муниципальными органами управления в сфере культуры анализа штатных расписаний муниципальных учреждений культуры проведены соответствующие организационно-штатные изменения в целях привлечения дополнительных средств на повышение заработной платы.

Для достижения установленного на 2013 год значения в 67 % соотношения средней заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений культуры, осуществляющих деятельность на территории Самарской области, и средней заработной платы в Самарской области, принято постановление Правительства Самарской области от 13.03.2013 № 83 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в части государственных учреждений культуры.

Реализация настоящего постановления начата с 01.03.2013, дополнительные средства предусмотрены на 2013 год в размере 13 516 тысяч рублей.

В I квартале 2013 года государственным бюджетным учреждениям культуры, за счет субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам направлено средств на финансирование заработной платы 86 031,18 тысяч рублей. Также, на эти же цели учреждениями были направлены средства, полученные от оказания платных услуг (работ), в размере 25 321,69 тысяч рублей.



Принятые меры позволили увеличить в I квартале 2013 года по сравнению с 2012 годом уровень средней заработной платы работников государственных библиотек на 50% до размера 15 122 рублей; государственных музеев на 28% до размера 15 573 рублей. В целом, по итогам I квартала 2013 года средняя заработная плата работников государственных учреждений культуры составила 18 423 рублей (в I квартале 2013 года средняя заработная плата по экономике в Самарской области составила 21 294,5 рублей).

Аналогично муниципальными образованиями Самарской области приняты соответствующие муниципальные правовые акты.

По итогам I квартала 2013 года средняя заработная плата работников муниципальных учреждений культуры сложилась в размере 9 725 рублей.

В целях обеспечения формирования независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, министерством разработан и утвержден соответствующий план мероприятий. В настоящее время, ведется разработка необходимых правовых актов для начала функционирования независимой системы оценки качества.

Для обеспечения информационной поддержки мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда проводятся встречи и совещания с руководителями государственных учреждений культуры, заместителями глав муниципальных образований по социальным вопросам, руководителями муниципальных органов управления культурой. В равной степени, исходя из существующих практик оценки эффективности и результативности деятельности государственных (муниципальных) учреждений и их руководителей (мониторинг качества предоставления государственных услуг и основных показателей деятельности учреждений культуры муниципальных образований Самарской области; оценка уровня удовлетворенности граждан качеством и доступностью услуг в сфере культуры Самарской области и деятельности руководителей учреждений, подведомственных министерству) проводятся мероприятия по формированию системы показателей эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

Существующие практики, применяемые министерством для оценки эффективности и результативности деятельности учреждений культуры и их руководителей:

1. Основание для проведения мониторинга и составления рейтинга (нормативный правовой акт, регламентирующий порядок проведения мониторинга и составления рейтинга, взаимодействие с общественными организациями).

2011 год – распоряжение Правительства Самарской области от 24.06.2011 № 190-р «Об утверждении программы проведения мониторинга качества предоставления государственных услуг в Самарской области в 2011 году»;

приказ министерства культуры Самарской области от 10.08.2011 № 23 «Об утверждении порядка проведения мониторинга качества предоставления государственной услуги в сфере культуры Самарской области «Предоставление во временное пользование документов библиотечного фонда» в 2011 году».

2012 год – распоряжение Правительства Самарской области от 18.04.2012 № 87-р «О мониторинге качества предоставления государственных услуг и практики взимания платы за предоставление услуг, которые являются необходимыми и обязательными для предоставления государственных услуг, в Самарской области в 2012 году»; приказ министерства культуры Самарской области от 28.04.2012 № 4 «Об утверждении плана-графика проведения в 2012 году мониторинга качества предоставления государственной услуги в сфере культуры Самарской области «Экскурсионное обслуживание».

2. Информация о мониторинге, рейтинге деятельности организации (тип организации, их количество и др.)/Мониторинг проводился государственными бюджетными учреждениями культуры, подведомственные министерству культуры Самарской области. В 2011 году – 4 учреждениями в отношении 988 респондентов. В 2012 – 3 учреждениями в отношении 301 респондента.

3. Основные показатели оценки качества работы организаций.

Общие показатели оценки качества работы организаций:

- наличие проблем, возникающих у заявителей при получении государственной услуги;
- удовлетворенность получателей государственной услуги ее качеством и доступностью;
- наличие неформальных платежей в связи с получением государственной услуги.

В частности в 2011 году:

- временные затраты на сбор документов для подачи заявления на получение государственной услуги;
- неформальные платежи в связи с получением государственной услуги;
- соблюдение установленных требований к продолжительности ожидания приема у сотрудника учреждения;
- предоставление при необходимости получателям консультации по получению и заполнению форм (заявлений);
- удобство места размещения органа (учреждения), где оказывают услугу;
- удобство месторасположения внутри здания помещения, где осуществляется прием получателей услуги;
- недостатки с комфортностью помещений для ожидания заявителей;
- соблюдение нормативно установленных сроков предоставления результата услуги;
- удовлетворенность заявителей в целом различными возможностями получения информации о государственной услуге;
- удобство в целом для получателей графика работы органа (учреждения);
- четкость и понятность для получателей в целом процедуры получения услуги.

В частности в 2012 году:

- удобство расположения мест оказания услуги;
- наличие парковки для автотранспорта;
- удобство оборудования мест ожидания услуги;
- удобство времени работы органов, оказывающих услуги;
- возможность получить информацию об услуге по телефону;
- наличие информации об услуге на стенде в помещении, где оказываются услуги;
- наличие информации об услуге в сети Интернет;
- вежливость специалистов органа, оказывающего услугу;

- уровень квалификации специалистов органа, оказывающего услугу;
- возможность получения услуги в электронной форме (через портал государственных услуг);
- время в очереди при подаче документов для получения услуги;
- время получения услуги с момента подачи заявления;
- неформальные расходы, которые несет заявитель в связи с получением услуги;
- необходимость обращения для получения услуги к посредникам.

#### 4. Периодичность проведения мониторинга и составления рейтинга.

Ежегодно (III квартал).

5. Исполнитель проведения работ по мониторингу и составлению рейтинга (уполномоченный оператор, рейтинговое агентство, некоммерческие организации и др.).

2011 год – государственные учреждения культуры, подведомственные министерству культуры Самарской области:

- «Самарская областная универсальная научная библиотека»;
- «Самарская областная юношеская библиотека»;
- «Самарская областная детская библиотека»;
- «Самарская областная библиотека для слепых».

2012 год – государственные бюджетные учреждения культуры, подведомственные министерству культуры Самарской области:

- «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина»
- «Самарский областной художественный музей»
- «Самарский зоологический парк».

6. Публикация итогов рейтингов (адрес размещения на сайте, публикации в СМИ и др.).

7. Краткие итоги поведенного мониторинга, рейтинга и использование их результатов. В целом уровень удовлетворенности указанных государственных услуг достаточно высок.

## 2.2. Разработка предложений по совершенствованию деятельности педагогического персонала на основе эффективного контракта

Важность принятия эффективных мер по обеспечению единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы обусловлена тем, что, например, при оплате труда учителей в различных субъектах РФ имеются не только существенные различия в размерах оплаты труда, но и используются различные принципы и условия при формировании фиксированных размеров ставок их заработной платы, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей, а также различные критерии и показатели оценки их труда при стимулировании.

Более чем в 20 субъектах Российской Федерации приняты системы оплаты труда учителей, которые в нарушение статей 57, 129, 135, 144 ТК РФ вообще не содержат фиксированных размеров оплаты труда в виде ставок заработной платы, а в нарушение статьи 333 ТК РФ и иных федеральных нормативных правовых актов применяется система оплаты труда, основанная на стоимости бюджетной образовательной услуги и не предусмотренном федеральным законодательством показателе нормирования труда - количестве обучающихся в классе, группе, повлиять на увеличение которого (т.е. на увеличение количества детей) для повышения своей заработной платы учителя не могут, поскольку комплектование классов, групп в их обязанности не входит. Считаем недопустимым сохранять подобные различия при оплате труда учителей, обеспечивающих на всей территории Российской Федерации конституционное право граждан на образование в соответствии с федеральными образовательными стандартами, уровни которого и (или) квалификация подтверждаются едиными документами государственного образца, а также являются необходимым условием для продолжения обучения по программам последующего уровня образования в государственных или

муниципальных образовательных учреждениях либо для занятия профессиональной деятельностью.

Полагаем важным обратить внимание на то, что в учреждениях здравоохранения разных субъектов РФ также имеются принципиальные различия в формировании должностных окладов с учетом специфики, сложности деятельности, квалификации специалистов, в установлении компенсационных выплат.

К сожалению, в Программе, направленной на совершенствование системы оплаты труда, не ставится важнейшая, по мнению Совета Ассоциации, задача унификации систем оплаты труда по видам деятельности, формирования стандартов по оплате труда работников, единых принципов оценки по однородным видам работы, по крайней мере, для тех категорий специалистов, деятельность которых связана с обеспечением в соответствии с государственными стандартами конституционных прав граждан. Исходя из содержания проекта Программы, на взгляд Совета Ассоциации, первую цель реализации программы следовало бы изменить, сформулировав ее следующим образом.

«Обеспечение достойной оплаты труда в бюджетном секторе экономики на основе:

- повышения качества оказания государственных (муниципальных) услуг;
- структурных и институциональных изменений в бюджетном секторе экономики, в том числе реорганизации неэффективных организаций;
- определения источников финансового обеспечения реализации указов Президента России по повышению заработной платы отдельных категорий работников учреждений и организаций в бюджетном секторе экономики;
- приведения квалификационных требований к работникам и норм труда в соответствие с современными требованиями к качеству оказания услуг;
- развития кадрового потенциала, переобучения и повышения квалификации работников бюджетной сферы;
- совершенствования содержания трудовых договоров с работниками и руководителями организаций;
- совершенствования организации заработной платы в учреждениях и организациях бюджетного сектора экономики».

С нашей точки зрения, Программа может распространяться только на те категории работников, зарплата которым будет повышена существенно, то есть до уровня 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе, - на врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг); на преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования; на научных сотрудников.

Иначе ожидаемый эффект от внедрения новых механизмов по совершенствованию системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг достигнут не будет.

Кроме того, принимая во внимание, что меры, предлагаемые Программой, затрагивают права и интересы более 14,5 млн работников учреждений бюджетного сектора экономики, считаем принципиально важным предварительно провести эксперимент по апробации предлагаемых новых подходов к оплате труда указанных работников. И только после всестороннего анализа результатов проведения эксперимента представится реальная возможность определить целесообразность введения предлагаемых в Программе подходов к формированию заработной платы на основе элементов так называемого «эффективного контракта».

Необходимо дополнительно рассмотреть предложения Минфина России в части источников финансового обеспечения поэтапного повышения оплаты труда работников бюджетной сферы, учитывая, что в образовательных учреждениях, учреждениях здравоохранения, осуществляющих свою деятельность вне рамок обязательного медицинского страхования, предлагается предусмотреть в качестве обязательных источников финансирования дополнительных расходов на повышение заработной платы работников финансовые средства, высвобождаемые за счет реорганизации неэффективных организаций и программ - в объеме не менее одной трети от необходимых средств, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности в учреждениях, - также в объеме не менее одной трети необходимых средств.

Важно также провести дополнительные расчеты с целью обеспечения необходимых средств на повышение заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых из региональных и местных бюджетов, с учетом оказания финансовой помощи субъектам РФ из федерального бюджета

в виде дотаций на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов РФ.

Необходимо уточнить степень объективности оценки Минфином России бюджетов бюджетной системы на предмет достаточности средств, требуемых для перехода на единые нормативы затрат для оказания государственных (муниципальных) услуг, в том числе для поэтапного доведения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений бюджетного сектора экономики до показателей, обозначенных в указах Президента РФ.

Следует констатировать, что в настоящее время научно обоснованное нормирование при формировании численности различных категорий персонала в учреждениях сферы образования и здравоохранения отсутствует, а оптимизация численности осуществляется стихийно, поскольку преследуется в первую очередь цель повышения эффективности расходования бюджетных средств, а по сути - экономии этих средств при проведении любых мероприятий, связанных с изменениями в оплате труда работников. В связи с этим оптимизация численности работников в учреждениях сферы образования и здравоохранения, проводимая в массовом порядке с 2005 года, в подавляющем большинстве случаев привела лишь к увеличению нагрузки оставшегося персонала, а не к повышению качества и эффективности труда работников.

К примеру, в настоящее время исключено регулирование предельной наполняемости групп в дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу общеразвивающей, то есть самой массовой направленности, составлявшей до принятия этого решения 15-20 детей в группе в зависимости от их возраста.

Такое количество детей в группе являлось санитарной количественной нормой, устанавливаемой в целях улучшения обучения и воспитания детей, снижения их заболеваемости и травматизма, а также предельной нормой обслуживания детей для воспитателей. Превышение установленного количества детей в группе либо не допускалось, либо давало основание воспитателям на установление, в соответствии с трудовым законодательством, компенсационных выплат за увеличение объема работы, если по каким-либо причинам не представлялось возможным обеспечивать установленную предельную наполняемость групп.

Теперь комплектование групп детьми ограничено лишь определением площади группового помещения (игровой), составляющей не менее 2,5 м<sup>2</sup> на одного



ребенка раннего возраста и не менее 2,0 м<sup>2</sup> - в дошкольных группах, причем в отличие от прежних нормативов в сформированный таким расчетным путем размер площади включается и площадь, занятая мебелью. Нормы обслуживания для воспитателей, которая ранее определялась в Типовом положении о дошкольном образовательном учреждении и в нормах СанПиН, в настоящее время не установлено, что неизбежно приведет к увеличению трудозатрат работников этих учреждений при исполнении должностных обязанностей, к ущемлению их трудовых прав, поскольку уже сейчас практикуется переоборудование под групповые помещения актовых и физкультурных залов и комплектование групп значительно большим количеством детей, чем было ранее установлено нормативными правовыми актами. Следовательно, объективность определения эффективности работы воспитателей при отсутствии обоснованности нормирования их труда отсутствует.

Фактически отсутствуют нормы нагрузки для подавляющего большинства специалистов учреждений здравоохранения. Штатные нормативы, в том числе утверждаемые Порядками оказания отдельных видов медицинской помощи, носят рекомендательный характер при формировании штатного расписания руководителями учреждений.

Следует отметить, что в проекте Программы по-прежнему не содержится ответов на вопросы, естественно возникающие при постановке задачи внедрения «эффективного контракта» с работниками государственных и муниципальных учреждений:

- в чем могут состоять принципиальные отличия «эффективного контракта» от содержания трудового договора с работником, включающего в себя в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ такие обязательные условия, как трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), а также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), которые при введении новых систем оплаты труда предполагают установление при оплате труда зависимости от сложности, количества, качества и результатов работы, а также наличие показателей и критериев оценки качества и результатов труда, утверждаемых коллективными договорами и иными локальными актами в установленном ТК РФ порядке?

- как соотносится положение проекта Программы, предусматривающее, что под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, со статьей 16 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовые отношения между работником и работодателем возникают лишь на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом РФ?

- каким образом предполагается обеспечивать прозрачность и гласность в оценке труда работника при конкретизации показателей и критериев оценки труда непосредственно в трудовых договорах, тогда как оценка эффективности труда того или иного работника может осуществляться только при сравнительном анализе результатов труда работников, выполняющих однородные виды работы, на основе общих критериев и показателей?

- что подразумевается под необходимостью отражения в трудовых договорах работников при введении «эффективного контракта» условий предоставления льгот (п. 4.1.), какие имеются в виду льготы и как это связано с совершенствованием именно системы оплаты труда - заявленной целью реализации проекта Программы, вытекающей из ее названия?

- каким образом индивидуализация применения показателей и критериев эффективности работы при построении системы оплаты труда будет увязываться в целом с эффективностью деятельности государственных и муниципальных учреждений по повышению качества при оказании государственных (муниципальных) услуг?

При введении «эффективного контракта» необходимо системное правовое обоснование этого понятия, в том числе всех характеризующих его элементов, и в случае объективной необходимости - разработка соответствующей нормативно-правовой базы.

## Заключение

Эффективный контракт - это уже не первая попытка реформирования системы оплаты труда в бюджетном секторе РФ. На смену единой тарифной сетке пришли отраслевые системы оплаты труда, теперь хотят перейти на выплаты по результатам. Стоит отметить, что один из опросов экспертов показал, что они не считают переход от ЕТС к выплатам по секторам однозначно удачным. Изменения в системе выплат не принесли должного результата: по мнению большинства опрошенных специалистов, "ничего не изменилось" или "стало хуже". Об этом в ходе конференции рассказал Николай Волгин, академик Международной академии труда и занятости. Поэтому "рубить с плеча" сейчас не стоит, нужно оценить все возможные плюсы и минусы перехода на систему "эффективного контракта" и тщательно продумать её принципы. "Сама идея - попадание в точку", - подчеркивает г-н Волгин. И главная причина такой оценки - тот факт, что в России у работников отсутствует мотивация. И это касается не только бюджетников: согласно исследованиям, 50% работников по всем секторам реализовывают свой потенциал далеко не в полной мере. И причина этого не столько в низкой заработной плате, сколько в отсутствии мотивации. При этом, у специалистов есть сомнения в том, что воплощение системы "эффективного контракта" нужно начинать с бюджетников. Переходить на оплату по результатам нужно и работникам реального сектора, и государственным, и муниципальным служащим, считает Николай Волгин. Он предлагает начать с реального сектора.

Аналогичная система оплаты труда существует в Японии, и там она доведена до совершенства. Но это не значит, что она будет работать в России. В подтверждение этому г-н Волгин привел пример Великобритании, где в свое время, воодушевившись японским примером, премьер-министр страны Маргарет Тетчер попыталась перенести этот принцип оплаты на сотрудников своей администрации, но через какое-то время от него пришлось отказаться, и это был один из тех немногочисленных случаев, когда "железная леди" отменила свое решение. Причина неудачи была в том, что доля "эффективного контракта" составляла малую часть зарплаты чиновников, и поэтому терялся весь его смысл. Львиную долю заработка составляли другие выплаты. "По результату" выплачивалось лишь около 5%, а нужно, чтобы на это приходилось не менее 50%, считают эксперты.

Поэтому и в России, переходя на эту систему, стоит быть предельно осторожными. Прежде всего, должны быть продуманы критерии-показатели, которые стали бы зарплатообразующими. По мнению экспертов, они должны быть индивидуальными для каждого работника. Так, к примеру, в сфере образования эффективность работы профессора и новичка в преподавательском деле должны оцениваться по-разному, но также и между профессорами, и между молодыми преподавателями бывает большая разница. При этом, существующие различия выплат по регионам и секторам специалисты предлагают оставить.

Таким образом, специалисты в целом идею одобряют, но смотрят на её перспективы с осторожностью. По их мнению, новая система оплаты труда бюджетников должна вобрать в себя все плюсы и исключить все недостатки предыдущих систем, и взять всё самое передовое из зарубежного опыта. Представители профсоюзов также согласны, что цель, поставленная руководством страны, правильная. Среди позитивных моментов, отмечают тот факт, что поручено подготовить типовой "эффективный контракт", а это значит, что государство будет выполнять определенную регулирующую функцию по отношению ко всем бюджетникам. Не менее важно то, что в указе президента говорится о необходимости подготовить предложения по базовым ставкам и окладам. Это то, что в течение многих лет Минздравсоцразвития фактически игнорировал. По мнению представителей профсоюзов, базовые ставки и оклады должны стать основной частью так называемого "эффективного контракта". Что ещё должно в него входить - это уже вопрос переговоров. "Самое главное, как бы мы ни меняли название, ничего не изменится, если мы будем оценивать труд квалифицированных работников ниже себестоимости. Сейчас заработные платы бюджетников часто не покрывают физиологических затрат этих людей, многие живут фактически в нищете. Если "эффективный контракт" решит эти проблемы, это будет замечательно. Если же "новые" задачи будут решаться при "старых" деньгах, то эффекта не будет"

## Список литературы.

1. Андриченко Л. В. Особенности привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов к трудовой деятельности в России // Журнал российского права. 2011. N 7. С. 10.
2. Белякова С.А. Лекция по экономике образования: -М.: ГУВШЭ, 2012 г.
3. Введение в рыночную экономику: Учеб. пособие/ Под ред. А.В. Лившица. - М.: Высш. шк., 2008.-340 с.
4. Гаврилов Н.М., Пономаренко Е.В. Третий сектор: механизм некоммерческого хозяйствования. – М: 2009 г.
5. Государство и негосударственные некоммерческие организации: формы поддержки и сотрудничества. - М: Сигналь, 2007.
6. Диагностика успешности учителя: Сб. метод. мат. Для руководителей шк. / Сост. Т.В. Морозова.- М.: Образоват. Центр «Педагогический поиск», 2011.- 94 с.
7. Зотова В.Б.. Система муниципального управления. Учебник для вузов. / ОЛМА - ПРЕСС. 2009. – 259 с.
8. Зотова В.Б.. Система муниципального управления./ СПб.: Питер, 2007. - 560 с.
9. Зибарев Д. О развитии национальных квалификационных стандартов в Российской Федерации // Труд за рубежом. 2010. N 4.
10. Камаев В.Д. Экономическая теория: Учеб.- М.: ВЛАДОС, 2011 – 640 с.
11. Козубов Л.В., Лерх А.А., Симоненко В.Д. Основы маркетинг: Учеб. пособие.- Ишим 2011.-394с.
12. Лушникова М., Лушников А. Право на профессиональное образование и обучение // Управление персоналом. 2007. N 7. С. 52.
13. Модернизация российского образования: ресурсный потенциал и подготовка кадров. Учеб. пособие./ Под ред. Т.Л. Клячко .- М.: ГУВЭШ, 2013
14. Мокрый В.С.. Государственное и муниципальное управление: реализация реформ Учебное пособие. – М.: Кнорус, 2007. – 218 с.
15. Обзор экономической политики в России за 2013 г. / Бюро экономического анализа. - М.: ТЕЙС, 2012. с.171-194
16. Образование человека: к будущему от прошлого. Материалы областных педагогических чтений. Екатеринбург, 2008.- 244 с.
17. Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка.- М.: Азбуковник, 2009-944 с.
18. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. Изд. 2-е., испр. и доп. М., 1994. С. 615.

19. Основы рыночной экономики: Учеб. пособие/ Под. ред. А.С. Пелиха. М.: - М.: Наука, 2011. – 282с.
20. Основы экономики: Учеб. пособие./ Под ред. О.Т. Лебедева.- М.: Наука, 2010.- 224 с.
21. Олейникова О. Н. и Муравьева А. А. Роль профессиональных стандартов в модернизации системы профессионального образования. Доклад-2010 // Экспертная сеть по вопросам управления "Госбук" [Электронный ресурс]. URL: [gosbook.ru/node/48548](http://gosbook.ru/node/48548). Дата обращения - 11.04.2012.
22. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: Методическое пособие. М., 2011. С. 6.
23. Панкина Г. В., Бабыкин С. В., Панкин Д. В. Анализ профессиональных стандартов // Компетентность. 2010. N 9 - 10. С. 14.
24. Педагогика: Учеб. пособие / Под. ред. С.А. Смирнов, И.Б. Котов, Е. Н. Шиянов.- М.; Академия, 2011 -512 с.
25. Прянишникова О. Д., Лейбович А. Н. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2008. N 3 (март). С. 38.
26. Прохоров А. М. Советский энциклопедический словарь. Изд. 4-е., перераб. и доп. М., 1990. С. 1278.
27. Привезенцев М. В., Олейникова О. Н., Муравьева А. А. и др. Профессиональные стандарты как основа для подготовки конкурентоспособных работников: Методическое пособие. М., 2007. С. 15.
28. Проект федерального закона от 28.10.2011 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части определения понятия профессиональных стандартов, порядка их разработки, утверждения и применения)" // Официальный сайт Минздравсоцразвития России [Электронный ресурс]. URL: [minzdravsoc.ru](http://minzdravsoc.ru). Дата обращения - 03.04.2012.
29. Пояснительная записка к проекту федерального закона от 28.10.2011 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части определения понятия профессиональных стандартов, порядка их разработки, утверждения и применения)" // Официальный сайт Минздравсоцразвития России [Электронный ресурс]. URL: [minzdravsoc.ru](http://minzdravsoc.ru). Дата обращения - 03.04.2012.
30. Профессиональные стандарты по профессиям ресторанной индустрии. Федерация рестораторов и отельеров, науч.-учеб. центр "Агентство проф. стандартов" (АПС): Справочник. М., 2004.
31. Федин В. Развитие кадрового потенциала системы управления охраной труда на региональном уровне // Охрана труда и техника безопасности в строительстве. 2011. N 2.

## Приложение 1

### Основные этапы обучения



Схема 1 – Основные этапы в обучении

## Приложение 2

### Пример эффективного контракта с преподавателем общеобразовательной школы

МОДЕЛЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

(КОНТРАКТА)

СО ШТАТНЫМ УЧИТЕЛЕМ СТАРШИХ КЛАССОВ

СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Трудовой договор N \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(место заключения договора)

\_\_\_\_\_, именуемая в дальнейшем "Школа", в лице

(полное наименование школы)

директора \_\_\_\_\_, и \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О. гражданина)

именуемый(ая) в дальнейшем "Педагог", заключили настоящий договор о нижеследующем.

#### 1. Предмет договора

Настоящий трудовой договор представляет собой соглашение, по которому Школа поручает, а Педагог принимает на себя обязанности по должности учителя

(указать предмет)

с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка Школы и выполнением следующих дополнительных оплачиваемых обязанностей без занятия другой штатной должности (нужное подчеркнуть или вписать):

проверка тетрадей и письменных работ;

классное руководство;

заведование кабинетом;

заведование учебно-опытным участком;

\_\_\_\_\_.



## 2. Обязанности сторон

### 2.1. Педагог обязан:

- 2.1.1. работать честно и добросовестно;
- 2.1.2. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.1.3. своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Школы;
- 2.1.4. бережно относиться к имуществу Школы;
- 2.1.5. выполнять установленные нормы труда;
- 2.1.6. осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, проводить уроки и другие учебные занятия в закрепленных за ним по распределению учебной нагрузки классах;
- 2.1.7. реализовывать применяемые в Школе образовательные программы в соответствии с учебным планом и расписанием занятий;
- 2.1.8. обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;
- 2.1.9. выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
- 2.1.10. вести в установленном порядке классную документацию, осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся по принятой в Школе системе, выставлять оценки в классный журнал и дневник обучающегося, своевременно представлять администрации Школы отчетные данные;
- 2.1.11. участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся;
- 2.1.12. заменять на уроках временно отсутствующих учителей по распоряжению заместителя директора Школы по учебно-воспитательной работе;
- 2.1.13. соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Школы, иные локальные правовые акты Школы;

2.1.14. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

2.1.15. готовиться к проведению занятий, систематически повышать свою профессиональную квалификацию, участвовать в деятельности методических объединений и других формах методической работы, принятых в Школе;

2.1.16. участвовать в работе Педагогического совета Школы;

2.1.17. поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;

2.1.18. проходить периодические бесплатные медицинские обследования;

2.1.19. \_\_\_\_\_.

2.2. Школа обязана:

2.2.1. правильно организовать труд Педагога;

2.2.2. оборудовать рабочее место Педагога в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;

2.2.3. неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам Педагога, улучшать условия его труда и быта;

2.2.4. своевременно, не реже двух раз в месяц, выплачивать Педагогу обусловленную настоящим договором заработную плату;

2.2.5. проводить инструктаж Педагога по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

2.2.6. создать условия для повышения Педагогом профессиональной квалификации;

2.2.7. \_\_\_\_\_.

### 3. Права сторон

3.1. Педагог имеет право:

3.1.1. участвовать в управлении Школой в порядке, определяемом Уставом Школы;

3.1.2. на защиту профессиональной чести и достоинства;

3.1.3. знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

3.1.4. защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного расследования или служебного расследования, связанного с нарушением Педагогом норм профессиональной этики;

3.1.5. на конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом;

3.1.6. свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся;

3.1.7. повышать квалификацию;

3.1.8. аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.1.9. на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, дополнительные льготы, предоставляемые в регионе и/или муниципалитете педагогическим работникам Школы, а также льготы и материальную поддержку, предоставляемую работникам Школы согласно локальным правовым актам Школы;

3.1.10. на переход на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством;

3.1.11. давать обучающимся во время занятий и перемен обязательные распоряжения, относящиеся к организации занятий и соблюдению дисциплины, привлекать обучающихся к дисциплинарной ответственности в случаях и порядке, установленных Правилами о поощрениях и взысканиях обучающихся Школы;

3.1.12. \_\_\_\_\_.

3.2. Школа имеет право:

3.2.1. проверять работу Педагога (в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Педагога не менее чем за \_\_\_);

3.2.2. давать оценку качеству работы Педагога;

3.2.3. контролировать соблюдение Педагогом Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Школы, иных локальных правовых

актов Школы, а также настоящего договора;

3.2.4. привлекать Педагога к ответственности, в том числе дисциплинарной и материальной, за виновные действия (бездействия) в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством об образовании;

3.2.5. перевести в установленном порядке Педагога сроком до одного месяца на работу, не обусловленную настоящим договором, в случаях производственной необходимости, необходимости замещения временно отсутствующего педагогического работника или временного простоя Педагога;

3.2.6. \_\_\_\_\_

#### 4. Оплата труда, другие условия материального обеспечения труда Педагога

4.1. В соответствии с настоящим договором устанавливаются следующие условия оплаты труда Педагога:

4.1.1. тарифная ставка заработной платы определяется в соответствии с \_\_\_разрядом Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы (ЕТС). В случае использования Педагогом своего права на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию и получения ее в результате успешного прохождения аттестации администрация Школы обязана в течение месяца издать приказ о присвоении Педагогу квалификационной категории и установлении Педагогу на срок действия категории уровня оплаты труда по соответствующему разряду ЕТС. Оплата труда Педагога в соответствии с присвоенной квалификационной категорией осуществляется с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения;

4.1.2. ставка заработной платы, установленная в соответствии с п.4.1.1. настоящего договора, повышается:

за \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ %;

за \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ %;

за \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ %.

4.1.3. месячная заработная плата Педагога определяется путем умножения ставки на установленную ему учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на 18 (недельная учебная нагрузка, соответствующая норме часов за ставку заработной платы);

4.1.4. ежемесячная доплата:

за \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_;

за \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_;

за \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_.

4.1.5. определение размера почасовой оплаты за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев, производится путем деления месячной тарифной ставки, установленной за 18 часов педагогической работы в неделю, на 76,2. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда Педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки в порядке, предусмотренном п. 4.1.3. настоящего договора;

4.1.6. премии Педагогу выплачиваются в соответствии с Положением о премировании работников Школы;

4.2. Педагогу в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере одного минимального размера оплаты труда. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

4.3. Школа в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, Школа выплачивает Педагогу пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и иные пособия, на которые Педагог имеет право.

4.4. \_\_\_\_\_

## 5. Условия труда

5.1. Школа предоставляет Педагогу \_\_\_\_\_  
(учебный кабинет, класс (классы)  
\_\_\_\_\_, оснащенный необходимым для занятий  
спортивный зал, иное рабочее место)

оборудованием (включая мебель). Помещение для занятий и  
оборудование должны соответствовать правилам и нормам охраны  
труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также  
санитарным нормам.

5.2. Школа за свой счет обеспечивает Педагога необходимыми  
учебниками, учебными пособиями, учебно-методической и методической  
литературой, техническими средствами обучения, классной  
документацией, канцелярскими принадлежностями и расходуемыми  
материалами.

5.3. \_\_\_\_\_

## 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время учитывается в астрономических часах - один  
час равен 60 минутам: короткие перерывы (перемены),  
предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим  
временем Педагога.

6.2. Рабочее время Педагога определяется учебным расписанием и  
должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и  
Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, настоящим  
трудовым договором (контрактом) и/или должностной инструкцией.

Расписание занятий составляется Школой исходя из  
педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-  
гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

Выполнение трудовых обязанностей, помимо проведения учебных  
занятий, осуществляется Педагогом в соответствии с планом,  
утверждаемым Школой, или на основе самопланирования, когда  
контролю поддается только результат, а не продолжительность  
работы. Время внеклассной, внешкольной, организационной и  
методической работы Педагога, не считая времени подготовки к

занятиям и проверки письменных работ обучающихся, не может превышать \_\_\_\_\_ часов в месяц.

Педагогу предоставляется один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если предоставление такого дня возможно, исходя из объема учебной нагрузки Педагога и количества классов, в которых он преподает, без ущемления законных интересов других педагогов Школы.

6.3. Учебная нагрузка на новый учебный год (объем преподавательской работы с распределением по классам (группам) устанавливается Школой до ухода Педагога в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

6.3.1. объем учебной нагрузки больше или меньше 18 часов в неделю (норма часов за ставку заработной платы) устанавливается только с письменного согласия Педагога, которое является неотъемлемым приложением к настоящему договору;

6.3.2. учебная нагрузка определяется с учетом преемственности классов (групп);

6.3.3. установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и/или программе, сокращения количества классов (групп) и в других прямо предусмотренных законом случаях;

6.3.4. объем учебной нагрузки Педагога не может превышать \_\_\_\_\_ часов в неделю. Замещение временно отсутствующих учителей осуществляется Педагогом по распоряжению заместителя директора Школы по учебно-воспитательной работе в дополнение к основной учебной нагрузке Педагога в объеме не более \_\_\_\_\_ часов в неделю.

6.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Педагога. В эти периоды Педагог привлекается Школой к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Педагога до начала каникул. График работы Педагога в каникулы утверждается приказом директора Школы.

6.5. Педагогу предоставляется в летний период ежегодный

оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении Педагога.

6.6. Педагог пользуется правом на длительный, сроком до одного года, отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются\_\_\_\_\_.

(Учредителем Школы и/или Уставом Школы)

6.7.\_\_\_\_\_.

## 7. Ответственность сторон.

### Порядок разрешения споров

7.1. Школа несет ответственность:

7.1.1. за виновное нарушение условий труда и своих обязанностей, предусмотренных пунктами\_\_\_\_\_ настоящего договора, в виде неустойки, выплачиваемой Педагогу в размере\_\_\_\_\_. Выплата неустойки не освобождает Школу от соблюдения условий труда и своих обязанностей, предусмотренных настоящим договором;

7.1.2. за полученное Педагогом увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, - в порядке и размерах, предусмотренных законодательством;

7.1.3. за заведомо незаконное увольнение или незаконный перевод на другую работу - в порядке и размерах, предусмотренных законодательством;

7.1.4.\_\_\_\_\_.

7.2. Педагог несет:

7.2.1. дисциплинарную ответственность за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных



настоящим договором, должностной инструкцией, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Школы. Дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора и увольнения налагаются приказом директора Школы в порядке и сроки, установленные трудовым законодательством и законодательством об образовании, после ознакомления Педагога с предъявленными претензиями и истребования от него письменных объяснений;

7.2.2. ограниченную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный по его вине имуществу Школы, в пределах одного среднемесячного заработка. Возмещение ущерба производится по приказу директора Школы путем удержания из заработной платы Педагога при соблюдении сроков и размеров удержаний, установленных трудовым законодательством;

7.2.3. полную материальную ответственность за весь прямой действительный ущерб в случаях:

7.2.3.1. недостачи, порчи или утраты имущества Школы, полученного Педагогом под отчет по любому разовому документу, содержащему подпись Педагога, удостоверяющую получение имущества Школы. Возмещение ущерба производится в порядке, предусмотренном п. 7.2.2. настоящего договора, а в случае, когда размер ущерба превышает среднемесячный заработок Педагога, – путем предъявления Школой иска в суд;

7.2.3.2. когда ущерб причинен преступными действиями Педагога, установленными приговором суда;

7.2.3.3. когда ущерб причинен Педагогом, находившимся в нетрезвом состоянии. Возмещение производится в порядке, предусмотренном п. 7.2.3.1 настоящего договора.

7.3. Трудовые споры сторон по вопросам соблюдения условий настоящего договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам Школы и/или судом в порядке, установленном трудовым и гражданско-процессуальным законодательством.

## 8. Сроки

8.1. Настоящий трудовой договор (контракт) действует со дня

его подписания и заключен на \_\_\_\_\_

(на неопределенный срок или на определенный срок

\_\_\_\_\_ в последнем случае указать причину заключения срочного  
\_\_\_\_\_ трудового договора)

Первый день работы Педагога в Школе "\_\_\_"\_\_\_\_\_20\_\_ г.

День окончания работы Педагога в Школе (последний день работы  
по срочному трудовому договору) \_\_\_\_\_

указать дату или событие, с наступлением

\_\_\_\_\_ которого связано прекращение действия договора)

8.2. Срок испытания с целью проверки соответствия педагога  
поручаемой ему работе: \_\_\_\_\_

(указать продолжительность испытательного срока или пометить  
"без испытания")

## 9. Основания прекращения действия договора

9.1. Настоящий трудовой договор (контракт) может быть  
расторгнут:

9.1.1. по соглашению сторон, оформленному в письменном виде:

9.1.2. по инициативе Педагога, который обязан если договор  
заключен на неопределенный срок - предупредить администрацию Школы  
об увольнении в письменной форме за две недели;

если договор заключен на определенный срок - представить  
администрации Школы доказательства своей болезни или инвалидности,  
препятствующих выполнению работы по настоящему договору, либо  
доказательства нарушения администрацией Школы законодательства о  
труде, коллективного договора или настоящего договора, либо  
доказательства наличия иных уважительных причин, препятствующих  
выполнению работы по настоящему договору;

9.1.3 по инициативе администрации Школы в случае:

9.1.3.1. неудовлетворительного Результата Испытания, если  
испытательный срок был установлен при заключении настоящего  
договора;

9.1.3.2. ликвидации Школы;

9.1.3.3. сокращения численности работников Школы;

9.1.3.4. обнаружившегося несоответствия Педагога занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

9.1.3.5. обнаружившегося несоответствия Педагога занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

9.1.3.6. неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (физиологическом состоянии);

9.1.3.7. восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

9.1.3.8. совершения Педагогом аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, в том числе однократного применения методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося;

9.1.4. по инициативе администрации Школы в качестве меры дисциплинарной ответственности в случае:

9.1.4.1. систематического неисполнения Педагогом без уважительных причин обязанностей, возложенных на него настоящим трудовым договором (контрактом) или Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, если к Педагогу ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

9.1.4.2. повторного в течение года грубого нарушения устава Школы;

9.1.4.3. прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

9.1.4.4. появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

9.1.4.5. совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества Школы, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию

которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

9.1.5. по основаниям, не зависящим от воли сторон, в случае:

9.1.5.1. истечения срока действия настоящего договора, если договор заключен на определенный срок, кроме случая, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

9.1.5.2. призыва Педагога на военную службу;

9.1.5.3. вступления в законную силу приговора суда, которым Педагог осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

9.1.5.4. нарушения установленных правил приема на работу;

9.1.6. по основаниям, когда для прекращения договора требуется волеизъявление третьей стороны, в случае:

9.1.6.1. поступления Педагога на военную службу;

9.1.6.2. перевода Педагога, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию по согласованию между руководителями или перехода на выборную должность;

9.1.6.3. отказа Педагога от перевода на работу в другую местность вместе со Школой;

9.1.7. при отказе Педагога от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

9.2. Передача Школы из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия настоящего договора. При смене учредителя-собственника Школы, а равно реорганизации учредителя (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия Педагога, продолжаются; прекращение в этих случаях настоящего договора по инициативе администрации возможно только при сокращении численности работников.

9.3. Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 9.1.3.2 - 9.1.3.5 и пункте 9.1.3.7 настоящего договора, допускается, если невозможно перевести Педагога, с его согласия, на другую работу.

9.4. Не допускается увольнение Педагога по инициативе

администрации Школы в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 9.1.3.6 настоящего договора) и в период пребывания Педагога в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации Школы.

9.5. При прекращении настоящего договора по основаниям, указанным в пунктах 9.1.5.2, 9.1.6.1, 9.1.6.3, 9.1.7, 9.1.3.4, 9.1.3.5, 9.1.3.7 либо вследствие нарушения администрацией Школы законодательства о труде, коллективного или настоящего Договора, заключенного на определенный срок (пункт 9.1.2), Педагогу выплачивается выходное пособие в размере \_\_\_\_\_  
(не менее двухнедельного среднего заработка)

Размер выходного пособия и компенсационных выплат при увольнении в связи с ликвидацией Школы или сокращением численности работников определяется в соответствии с действующим на день увольнения трудовым законодательством.

9.6. Расторжение настоящего трудового договора осуществляется с соблюдением процедуры и гарантий, установленных трудовым законодательством.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор составлен в двух подлинных экземплярах, по одному для каждой из сторон, и является основанием для издания приказа о приеме Педагога на работу в Школу.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору должны быть совершены только в письменной форме путем подписания сторонами дополнительного соглашения.

10.3. Адреса и реквизиты сторон:

10.3.1. Школа: юридический адрес \_\_\_\_\_  
счет N \_\_\_\_\_.

10.3.2. Педагог: \_\_\_\_\_ паспорт \_\_\_\_\_  
N \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_ адрес места жительства, по которому зарегистрирован: \_\_\_\_\_

Подписали:

Директор Школы

Педагог

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(подпись с расшифровкой)

(подпись с расшифровкой)

М.П.