



Эффективный контракт - не повод для перевода на срочный трудовой договор!

Пресс-служба Профсоюза. 02.09.2015

55 [0](#)

В комитет Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ обращаются работники общеобразовательных организаций с вопросом о законности перезаключения с ними трудовых договоров с бессрочных на срочные в связи с переходом на эффективный контракт.

Правовая служба краевой организации Профсоюза разъясняет следующее.

Действия директоров, переводящих работников на срочные трудовые договоры, противозаконны. Трудовой кодекс РФ не претерпел никаких изменений в связи с введением, так называемого, эффективного контракта.

В образовательных организациях срочные трудовые договоры имеют место в ограниченных случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ, например:

- при приеме работника на работу на время отсутствия постоянного работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы и должность (работник находится в отпуске, командировке, болеет),
- при выполнении временных (до двух месяцев) или сезонных работ.

Срочный трудовой договор может заключаться с совместителями, руководителями организаций, их заместителями, главными бухгалтерами, также с поступающими на работу пенсионерами.

Заключение срочного трудового договора в связи с введением эффективного контракта не предусмотрено!

В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н,:

- эффективный контракт - это тот же трудовой договор с работником, в котором более конкретизированы и детализированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения

стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки,

- при поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р,

- с работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительная соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, путем подписания трудового договора в новой редакции (при необходимости внесения большого количества изменений и дополнений в трудовой договор).

О данной ситуации краевой комитет проинформировал Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края.

[Официальное письмо комитета Алтайской краевой организации Профсоюза по данной проблеме](#)