АДМИНИСТРАЦИЯ БИАЗИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

 Северного района

 Новосибирской области

 П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

22.03.2018 с.Биаза № 22

Об оформлении трудовых отношений с руководителем

 и работником муниципального казенного учреждения

 администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области

В целях дальнейшего совершенствования работы по обеспечению поэтапного заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками муниципальных учреждений в связи с введением эффективного контракта администрация Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1) типовую форму трудового договора с руководителем муниципального казенного учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области (далее – Учреждения);

2) рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципального казенного учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области при введении эффективного контракта (далее – рекомендации).

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Северного района Новосибирской области в разделе «Поселения» и опубликовать в периодическом печатном издании «Вестник Биазинского сельсовета».

2. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Глава Биазинского сельсовета

Северного района Новосибирской области Ю.В.Гришмановский

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

Биазинского сельсовета

 Северного района

Новосибирской области

от 22.03.2018 №22

Типовая форма

трудового договора с руководителем муниципального

казенного учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ с.

 (город, населенный пункт)

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

(орган местного самоуправления , которому подведомственно муниципальное

казенное учреждение администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области)

именуемая в дальнейшем работодателем, в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(Ф.И.О., должность)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О.)

Именуемый(ая) в дальнейшем руководителем, назначенный(ая) на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

 (наименование должности, полное наименование муниципального

казенного учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области)

именуемого в дальнейшем учреждением, с другой стороны (далее - стороны),заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. **Общие положения**
2. Работодатель представляет руководителю работу по должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

учреждения, расположенного по адресу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

 2. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между работодателем и руководителем, связанные с выполнением руководителем обязанностей по должности \_\_\_\_\_\_\_ учреждения.

 3. Настоящий трудовой договор заключается на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (неопределенный срок, определенный срок с указанием продолжительности - указать нужное)

 4. Настоящий трудовой договор является договором по основной работе.

 5. Руководитель приступает к исполнению обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указать конкретную дату)

 6. Местом работы руководителя является учреждение.

 7. Условия труда на рабочем месте Руководителя по степени вредности и (или) опасности являются \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(класс\_\_\_ подкласс\_\_\_\_)

 (оптимальными, допустимыми, вредными, опасными)

на основании акта специальной оценки труда, от \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**II. Права и обязанности руководителя**

8. Руководитель является единоличным исполнительным органом учреждения, осуществляющим текущее руководство его деятельностью.

9. Руководитель самостоятельно осуществляет руководство деятельностью учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Новосибирской области, нормативными правовыми актами Северного района Новосибирской области, уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором, за исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению иных органов и должностных лиц.

10. Руководитель имеет право на:

1) осуществление действий без доверенности от имени учреждения;

2) выдачу доверенности, в том числе руководителям филиалов и представительств учреждения (при их наличии), совершение иных юридически значимых действий;

3) открытие (закрытие) в установленном порядке счетов учреждения;

4) осуществление в установленном порядке приема на работу работников учреждения, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними;

5) распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости - передачу им части своих полномочий в установленном порядке;

6) утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения, принятие локальных нормативных актов, утверждение положений о структурных подразделениях, а также о филиалах и представительствах учреждения (при их наличии);

7) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

8) поощрение работников учреждения;

9) привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

10) решение иных вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации, уставом учреждения и настоящим трудовым договором к компетенции руководителя;

11) получение своевременно и в полном объеме заработной платы;

12) предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска;

13) повышение квалификации.

11. Руководитель обязан:

1) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства Новосибирской области, нормативных правовых актов администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области, устава учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и настоящего трудового договора;

2) обеспечивать эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

3) обеспечивать планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

4) обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущества, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке;

5) обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств учреждения;

6) обеспечивать работникам учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;

8) обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка;

9) требовать соблюдения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка;

10) обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;

11) не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

12) обеспечивать выполнение требований законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке;

13) обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

14) представлять работодателю проекты планов деятельности учреждения и отчеты об исполнении этих планов в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

15) обеспечивать выполнение всех плановых показателей деятельности учреждения;

16) обеспечивать своевременное выполнение нормативных правовых актов и локальных нормативных актов работодателя;

17) своевременно информировать работодателя о начале проведения проверок деятельности учреждения контрольными и правоохранительными органами и об их результатах, о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в учреждении, а также незамедлительно сообщать о случаях возникновения в учреждении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников;

18) осуществить при расторжении настоящего трудового договора передачу дел учреждения вновь назначенному руководителю в установленном порядке;

19) представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в течении 7 дней со дня их изменения;

20) информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;

21) представлять работодателю в установленном порядке сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

22) обеспечивать достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Новосибирской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (в случае их установления);

23) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и уставом учреждения.

**III. Права и обязанности работодателя**

12. Работодатель имеет право:

1) осуществлять контроль за деятельностью руководителя и требовать от него добросовестного выполнения должностных обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и уставом учреждения;

2) проводить аттестацию руководителя с целью оценки уровня его квалификации и соответствия занимаемой должности <1>;

3) принимать в установленном порядке решения о согласовании направления руководителя в служебные командировки;

4) привлекать руководителя к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

5) поощрять руководителя за эффективную работу учреждения.

13. Работодатель обязан:

1) соблюдать требования законодательных и иных нормативных правовых актов, а также условия настоящего трудового договора;

2) обеспечивать руководителю условия труда, необходимые для его эффективной работы;

3) устанавливать с учетом показателей эффективности деятельности учреждения целевые показатели эффективности работы руководителя в целях его стимулирования;

4) уведомлять руководителя о предстоящих изменениях условий настоящего трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации;

5) осуществлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке финансовое обеспечение деятельности учреждения;

6) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Новосибирской области и нормативными правовыми актами Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области.

**IV. Рабочее время и время отдыха руководителя**

14. Руководителю устанавливается:

1) продолжительность рабочей недели - \_\_\_\_\_\_\_ часов;

2) количество выходных дней в неделю - \_\_\_\_\_\_\_ ;

3) продолжительность ежедневной работы - \_\_\_\_\_\_\_ часов <2>;

4) ненормированный рабочий день <3>;

5) ежегодный основной (ежегодный основной удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

15. Перерывы для отдыха и питания руководителя устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

16. Руководителю предоставляется:

1) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью \_\_\_\_\_\_ календарных дней <3>;

2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней в соответствии с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_<3>.

(указать основание установления)

17. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются руководителю в соответствии с графиком в сроки, согласованные с работодателем.

**V. Оплата труда руководителя и другие выплаты,**

**осуществляемые ему в рамках трудовых отношений**

 18. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 19. Должностной оклад руководителю устанавливается в размере\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей исходя из \_\_\_\_\_\_\_\_ группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, и установленных требований к квалификации.

 20. Руководителю устанавливаются доплаты компенсационного характера, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением или положением об оплате труда работников учреждения:

 название доплат компенсационного характера \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 в размере \_\_\_\_\_ (% к окладу) за работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

 21. Руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах базового фонда оплаты труда в соответствии с отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников учреждения:

 1) за:

 ученую степень \_\_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу);

 почетное звание \_\_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу);

продолжительность непрерывной работы \_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу);

2) за:

качественные показатели деятельности учреждения до \_\_\_\_\_\_ (% к окладу):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  N п/п  |  Показатель деятельности | Критерии оценки (значения показателей) |  Размер выплаты в зависимости от уровня достижения (недостижения) показателя (в процентах)  |
| 1  |  |  |  |
| 2  |  |  |  |
| 3 и т.д. |  |  |  |

Выплаты устанавливаются за календарный период года на основании представленных отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности учреждения не начисляются в случаях необеспечения:

своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой предприятий и организаций Новосибирской области (в случае их установления).

Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности учреждения не начисляются при наличии неурегулированной задолженности по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды.

3) Единовременное вознаграждение (премия) по итогам года.

22. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, руководителю устанавливается вознаграждение в размере до \_\_\_\_\_\_% от дохода, полученного от осуществления этой деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда. Размер вознаграждения руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

23. Заработная плата руководителю начисляется в пределах норматива, установленного от общего фонда оплаты труда учреждения, выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения и с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от фактической численности работников в соответствии с постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 27.05.2008 № 212 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северного района».

24.Заработная плата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(выплачивается руководителю по месту работы, перечисляется на

указанный работодателем счет в банке - указать нужное)

**VI. Ответственность руководителя**

25. Руководитель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

26. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующему основанию;

4) иные дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

27. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с руководителя по собственной инициативе или просьбе самого руководителя.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания руководитель не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

28. Руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению, в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**VII. Социальное страхование и социальные гарантии,**

**предоставляемые руководителю**

29. Руководитель подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

30. Социальные гарантии предоставляются руководителю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**VIII. Изменение и прекращение трудового договора**

31. Изменения вносятся в настоящий трудовой договор по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

32. Руководитель имеет право досрочно расторгнуть настоящий трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

33. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации о труде.

34. При расторжении настоящего трудового договора с руководителем в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации ему выплачивается компенсация в размере трехмесячного среднего заработка из расчета 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу расторжения трудового договора.

35. Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**IX. Заключительные положения**

36. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.

37. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, руководитель и работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

38. Споры и разногласия, возникающие в отношении настоящего трудового договора, разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

39. В соответствии со статьей 276 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель вправе выполнять работу по совместительству у другого работодателя только с разрешения работодателя.

40. Настоящий трудовой договор составлен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится работодателем в личном деле руководителя, второй - у руководителя.

41. Стороны:

 РАБОТОДАТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЬ

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

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

 (полное наименование) (Ф.И.О.)

Адрес (место нахождения): Адрес (место жительства):

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

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

ИНН\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Паспорт (иной документ,

 удостоверяющий личность)

 серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_\_\_

 кем выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата выдачи "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (подпись) (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.) (должность) (подпись)

 Ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.) (должность) (подпись)

Руководитель получил один экземпляр настоящего трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись руководителя)

 М.П.

--------------------------------

<1> Включается в трудовой договор в случаях аттестации руководителя, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

<2> Нормальная продолжительность рабочего времени руководителя не может превышать 40 часов в неделю. В соответствии с законодательством Российской Федерации руководителю может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

<3> Включается в трудовой договор при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации

Биазинского сельсовета

 Северного района

Новосибирской области

от 22.03.2018 № 22

Рекомендации

по оформлению трудовых отношений с работником муниципального

казенного учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области

 при введении эффективного контракта

I. Общие положения

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципального казенного учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области при введении эффективного контракта (далее – Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи директорам муниципальных казенных учреждений Северного района Новосибирской области (далее – Учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного распоряжением администрации Северного района Новосибирской области от 26.04.2013 № 11-Р «Об утверждении плана действий, предусматривающего меры по поэтапному повышению уровня заработной платы отдельных категорий работников» .

Рекомендации применяются при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений.

2. Введение эффективного контракта не связано с изменением порядка заключения и изменения трудового договора с работниками учреждения, а также срока, на который он заключается. Целью внедрения эффективного контракта является конкретизация в трудовом договоре с работником учреждения его должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.

В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

3. При заключении трудового договора учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, отраслевыми тарифными соглашениями, положениями об оплате труда, коллективными договорами, определяющими:

систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;

систему нормирования труда;

условия оплаты труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и отдыха;

штатное расписание учреждения;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Указанные локальные нормативные акты, отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры должны быть доступны работникам учреждения для ознакомления.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника учреждения под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника, коллективным договором.

4.  При приеме на работу работодатель обязан заключить трудовой договор с работником учреждения. Примерная форма трудового договора с работником Учреждения приведена в приложении № 1 к Рекомендациям.

5. С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору. Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору приведена в приложении № 2 к Рекомендациям.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, работник учреждения уведомляется в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

6. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится у работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящегося у работодателя.

**II. Содержание трудового договора**

7. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника учреждения и наименование учреждения в соответствии с уставом;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (учреждения);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

1. **Обязательные условия для включения в трудовой договор**

**с работником Учреждения**

8. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

В трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются все виды поручаемой работнику работы.

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

Трудовые обязанности работника могут определяться в должностных инструкциях. В этом случае в трудовом договоре указывается, что трудовые обязанности работника учреждения определяются его должностной инструкцией, которая является приложением к трудовому договору и неотъемлемой его частью.

Конкретизация в трудовом договоре поручаемой работнику работы позволит работодателю в максимальной степени дать оценку эффективности результатов его работы за определенный период.

При составлении трудового договора, в части установления трудовых функций работников учреждения, необходимо использовать Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, а также требования Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;

4) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).

Ссылка в трудовом договоре на локальные акты учреждения, в которых установлены размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, компенсационных доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе и на штатное расписание, без указания размера не допускается. Запись в трудовом договоре, что "оклад» установлен согласно штатному расписанию", без указания его конкретного размера не правомерна.

Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются:

по общеотраслевым должностям служащих, окладам по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах - в соответствии с постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 07.07.2008 № 37 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Биазинского сельсовета»;

по специфическим для отрасли должностям - в соответствии с отраслевым тарифным соглашением, положением об оплате труда.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах работодателя в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением, положением об оплате труда, утвержденным по подведомственным учреждениям областным исполнительным органом государственной власти, органом местного самоуправления.

Указывается конкретный размер выплат компенсационного характера и фактор, обуславливающий получение выплаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты | Размер выплаты |
| Работа в сельской местности | Указывается конкретное название сельского населенного пункта, где работает работник | 25% |
| Работа в ночное время | Указывается время работы в ночную смену | Указывается конкретный размер доплат, установленный в положении об оплате труда работников учреждения, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением |
| Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором  | Указывается конкретная должность или профессия совмещаемая работником или объем расширяемой площади обслуживания | Указывается конкретный размер доплаты в % к окладу (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы) |
| Работа в выходные и нерабочие праздничные дни | - | Указываются конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации) |
| Сверхурочная работа | Указывается факт наличия сверхурочной работы (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год) | Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере |
| Работа с вредными и (или) опасными условиями труда | Если работник принимается на работу с вредными и (или) опасными условиями труда указывается характеристика условий труда на рабочем месте | Указываются конкретные размеры доплат, установленные в положении об оплате труда работников учреждения, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением за данный вид выплат |
| Особенность деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников | Перечисляются конкретные особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников  | Указываются конкретные размеры доплат, установленные в положении об оплате труда работников учреждения, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением |
| Работа со сведениями, составляющими государственную тайну | Указывается степень секретности | Указываются конкретные размеры доплат в зависимости от степени секретности |

Указываются конкретный размер и условия выплат стимулирующего характера:

а) за качественные показатели деятельности учреждения до \_\_\_\_\_\_\_(% к окладу):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей  | Критерии оценки(значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу) | Периодичность установления(квартальная, годовая, ежемесячная) |
| Перечисляются качественные показатели деятельности работника, установленные по каждой категории должностей и профессий в положении об оплате труда работников учреждения | Указываются значения показателей в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения | Указывается размер выплаты за каждый качественный показатель деятельности в соответствии с размером, установленным в положении об оплате труда работников учреждения.В итоге размер выплаты за каждый показатель суммируется и итоговая сумма указывается с приставкой «до» | Указывается периодичность выплаты с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения |
| Например, по должности преподаватель: |
| Перечень показателей  | Критерии оценки(значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу) | Периодичность(квартальная, годовая, ежемесячная) |
| 1. Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения  | абсолютная успеваемость обучающихся:95% и болееменее 95 % | **...**%0% | один раз в семестр  |
|  | качественная успеваемость обучающихся:40% и более20%-39%менее 20 % | **…..**%**…..**%0% | один раз в семестр  |
| 2. Качество обеспечения учебного процесса | разработка и внедрение авторских программразработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровожденияисследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимисяучастие в инновационной деятельностивнедрение программ углубленного изучения предметов | **…..**%**…..**%**…..**%**…..**%**…..**% | один раз в семестр |
| 3. Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю) | охват обучающихся:75% и более50% - 69%;менее 50 | **…..**%**…..**%0% | один раз в семестр |
| 4. Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю) | за каждое мероприятие всероссийского уровня:подготовка участниковподготовка призеровподготовка победителейза каждое мероприятие областного уровня:подготовка участниковподготовка призеровподготовка победителейза каждое мероприятие уровня учреждения:подготовка участниковподготовка призеровподготовка победителей | **…..**%**…..**%**…..**%**…..**%**…..**%**…..**%**…..**%**…..**%**…..**% | один раз в семестр  |
| 5. Проведение уроков (занятий) высокого качества | доля уроков (занятий), при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов):50% и более30%-49%менее 30% | **…..**% **…..**%0% | один раз в семестр |
| 6. Эффективность трудовой деятельности | назначается при:- выполнении индивидуального плана работы;- своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации  | **…..** | один раз в семестр |
| Итого: |  | До \_\_\_% |  |

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются не только конкретные качественные показатели деятельности работников, но и все значения этих показателей, установленные в положении об оплате труда, и конкретные размеры стимулирующих выплат за достижение того или иного значения показателя. С предлогом "до" указывается лишь итоговая сумма размеров стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности по всем показателям.

Качественные показатели деятельности работников, в том числе для административного и вспомогательного персонала, должны быть проверяемыми и измеримыми.

Недопустимо применять в трудовом договоре выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях, например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров.

Если в учреждении принят порядок балльной оценки эффективности деятельности работников, необходимо определить условия, при достижении которых осуществляется та или иная выплата, а также порядок распределения фонда стимулирующих выплат, исходя из набранных работниками баллов. Как механизм подведения итогов деятельности работников балльная система оценки допустима, но в трудовых договорах с работниками учреждений должны быть указаны конкретные размеры стимулирующих выплат в процентах к должностному окладу, чтобы работнику было понятно, какой размер стимулирующих выплат он получит.

При установлении в положении об оплате труда учреждения таких видов стимулирующего характера за качественные показатели деятельности, как премии за календарные периоды года и премии за выполнение важных и особо важных заданий, необходимо установить измеримые критерии их назначения и размер выплаты за их достижение (в служебном задании, другом документе, в котором выполнение соответствующей работы поручается работнику) и прописать их в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору,

б) за ученую степень \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(% к окладу),

 (указать вид ученой степени)

в) за почетное звание \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу),

 (указать вид почетного звания)

г) за продолжительность непрерывной работы \_\_\_\_\_\_\_(% к окладу).

Для урегулирования ситуации, когда размер стимулирующих выплат, установленных работникам, превышает объем имеющихся средств фонда оплаты труда, в положение об оплате труда работников учреждения включается пункт о возможности пропорционального снижения размера выплат стимулирующего характера.

Например, в случае если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационным выплатам - Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

Ку = (Фот - Фгв) / Фнв.

Размер стимулирующих выплат работников учреждения, рассчитанный с учетом поправочного коэффициента, утверждается приказом руководителя учреждения, который размещается для ознакомления в доступном для работников месте.

Данная норма устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Размеры и условия установления надбавок за ученую степень, почетное звание устанавливаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору в соответствии с размерами и условиями, установленными в положении об оплате труда работников учреждения на основе отраслевого тарифного соглашения.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются условия снижения или неначисления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с условиями и порядком, установленными в положении об оплате труда работников учреждения.

В трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовому договору условия осуществления выплат конкретизируются применительно к конкретному работнику учреждения.

Отсутствие закрепленных в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте условий и порядка осуществления стимулирующих выплат дает возможность работодателю принимать субъективные решения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Таким образом, при установлении режима неполного рабочего времени в трудовом договоре в обязательном порядке прописывается, что заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени или выработки.

Если работнику учреждения поручается, с его письменного согласия, дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, – прописывается конкретное время работы работника);

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников учреждения. Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника) и так далее, то данные особенности режима рабочего времени обязательно указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

В случае согласия работника учреждения на перевод на часовую оплату труда, нормированное задание, неполное рабочее время, необходимо при отсутствии трудового договора заключить его, либо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения. В трудовом договоре следует отразить условия оплаты, а при часовой оплате труда и неполном рабочем времени - режим рабочего времени.

6) гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7) условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами;

9) продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска;

10) меры социальной поддержки;

Одной из особенностей эффективного контракта является конкретизация мер социальной поддержки.

11) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

9. В случае отсутствия в трудовом договоре условий, указанных в настоящей главе Рекомендаций, эти условия включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору.

**IV. Дополнительные условия для включения в трудовой договор**

**с работником Учреждения**

10. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

12. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

13. При заключении трудового договора не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора следующие условия:

основания увольнения, не предусмотренные трудовым законодательством;

установление не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий;

введение для работников, не предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев полной материальной ответственности.

14. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.
Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Приложение 1 к Рекомендациям

по оформлению трудовых отношений

с работником муниципального

 казенного учреждения

администрации Биазинского сельсовета Северного района

Новосибирской области

при введении эффективного контракта,

Примерная форма

трудового договора с работником муниципального казенного

учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области

 с. Новотроицк "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 (город, населенный пункт)

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

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (устав, доверенность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемого в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)

заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет

работнику работу по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности, профессии или

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

специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с

условиями настоящего трудового договора:

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

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного

структурного подразделения работодателя, если работник принимается на

работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное

структурное подразделение работодателя, с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

 4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность),

на время выполнения определенной работы с указанием

причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59

Трудового кодекса Российской Федерации)

 6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 7. Дата начала работы "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

**II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

**III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

**IV. Оплата труда**

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

1) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

2) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты |  Фактор, обусловливающий  получение выплаты  |  Размер выплаты в % к  должностному окладу  (окладу)  |
|  |  |  |
|  |  |  |

3) работнику производятся выплаты стимулирующего характера в пределах базового фонда оплаты труда, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением (положением об оплате труда работников учреждения):

а) за качественные показатели деятельности учреждения до \_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Наименование  выплаты  |  Перечень  показателей  оценки эффективностидеятельности  |  Критерии  оценки  (значения показателей) |  Размер стимулирующих выплат, %  | Периодичность установления(квартальная, годовая, ежемесячная)  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели

деятельности устанавливаются на основании представленных отчетов о

выполнении качественных показателей деятельности в специально созданную в

учреждении комиссию по проведению оценки деятельности работников и

выплачиваются \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (указать периодичность осуществления выплат)

 б) за ученую степень \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(% к окладу),

(указать вид ученой степени)

 в) за почетное звание \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу),

(указать вид почетного звания)

 г) за продолжительность непрерывной работы \_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу).

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области, коллективным договором и локальными нормативными актами.

**V. Рабочее время и время отдыха**

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

(указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника,**

**предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением,**

**коллективным договором, настоящим трудовым договором**

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в

порядке, которые установлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством

субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Северного района Новосибирской области, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Условия труда на рабочем месте работника по степени вредности и (или) опасности являются \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(класс\_\_\_ подкласс\_\_\_\_)

 (оптимальными, допустимыми, вредными, опасными)

на основании акта специальной оценки труда, от \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

**IX. Изменение и прекращение трудового договора**

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**X. Заключительные положения**

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

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

 (наименование организации) (ф.и.о.)

Адрес (место нахождения) Адрес места жительства

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

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

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

 Паспорт (иной документ,

 удостоверяющий личность:

ИНН серия N

 кем выдан

 дата выдачи "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

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

 (должность) (подпись) (ф.и. о.) (подпись)

 Ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись работника)

Приложение 2 к Рекомендациям

по оформлению трудовых отношений

с работником муниципального казенного

учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района

Новосибирской области

при введении эффективного контракта

Примерная форма

дополнительного соглашения к трудовому договору с работником

муниципального казенного учреждения администрации Биазинского сельсовета Северного района Новосибирской области

при введении эффективного контракта

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

 к трудовому договору от "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 (город, населенный пункт)

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

(полное наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на

 (должность, Ф.И.О.)

 основании\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(устав, доверенность с указанием реквизитов)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны, заключили

дополнительное соглашение к трудовому договору от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

(далее - трудовой договор) о нижеследующем:

 1. N раздела (абзаца, пункта) трудового договора изложить в следующей

редакции:

 "По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику

работу по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

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

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с

условиями настоящего трудового договора:

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

 (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 2. N раздела (абзаца, пункта) трудового договора изложить в следующей редакции:

 "За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

 1) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

 2) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты |  Фактор, обусловливающий  получение выплаты  |  Размер выплаты  |
|  |  |  |
|  |  |  |

 3) работнику производятся выплаты стимулирующего характера в пределах базового фонда оплаты труда, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением (положением об оплате труда работников учреждения):

 а) за качественные показатели деятельности учреждения до \_\_\_\_\_\_\_ (% к

окладу):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Наименование  выплаты  |  Перечень  показателей  оценки эффективностидеятельности  |  Критерии  оценки  (значения показателей) |  Размер стимулирующих выплат, %  | Периодичность(квартальная, годовая, ежемесячная)  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели

деятельности устанавливаются на основании представленных отчетов о

выполнении качественных показателей деятельности в специально созданную в

учреждении комиссию по проведению оценки деятельности работников и

выплачиваются \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (указать периодичность осуществления выплат)

 б) за ученую степень \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу),

 (указать вид ученой степени)

 в) за почетное звание \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу),

 (указать вид почетного звания)

 г) за продолжительность непрерывной работы \_\_\_\_\_\_\_ (% к окладу).

 3. Условия, подлежащие включению в дополнительное соглашение трудовому договору, в соответствии с [пунктом 10](#Par303) Рекомендаций.

 4. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью

трудового договора от "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г., составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр которого

хранится у работодателя в личном деле работника, второй - у работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

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

 (наименование организации) (ф.и.о.)

Адрес (место нахождения) Адрес места жительства

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

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

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

 Паспорт (иной документ,

 удостоверяющий личность:

ИНН серия N

 кем выдан

 дата выдачи "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

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

 (должность) (подпись) (ф.и. о.) (подпись)

 Ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись работника)