

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МО
ЛОДЕЙНОПОЛЬСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

31.12.2013

№ 133

г. Лодейное Поле

Об утверждении методических рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципальной образовательной организации при введении эффективного контракта

В целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании письма Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 05.09.2013 года № 19-5286/13, -

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципальной образовательной организации при введении эффективного контракта согласно приложению для использования в практической работе.
2. Большаниной Т.А., специалисту отдела образования, довести методические рекомендации до сведения руководителей образовательных организаций, подведомственных отделу образования Администрации Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий отделом образования  М.У. Браморщик



Исполнитель: Большанина Т.А.
Тел.: 2-35-22

Методические рекомендации
по оформлению трудовых отношений с работником муниципальной образовательной
организации при введении эффективного контракта

I. Общие положения

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципальной организации при введении эффективного контракта (далее – Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи муниципальным организациям (далее – организация) в связи с введением эффективного контракта в соответствии с приказом Минобрнауки России от 29.08.2013 года №1011 «О реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 года №2620-р». Рекомендации применяются при оформлении трудовых отношений со всеми работниками организаций.

2. Введение эффективного контракта не связано с изменением порядка заключения и изменения трудового договора с работниками организации, а также срока, на который он заключается. Целью внедрения эффективного контракта является конкретизация в трудовом договоре с работником организации 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.

3. 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.

4. 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;
- 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 Уставом, Лицензией образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника, коллективным договором.

5. При приеме на работу работодатель обязан заключить трудовой договор с работником организации (примерная форма трудового договора с работником государственной (муниципальной) организации - приложение 1 к Рекомендациям).

6. С работниками организации, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору (либо заключается новый трудовой договор) (примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору - приложение 2 к Рекомендациям).

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

7. 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 организации, второй - хранится у работодателя. При этом получение работником организации 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

8. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника организации и наименование организации в соответствии с уставом;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (организации);
- 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.

III. Обязательные условия для включения в трудовой договор с работником муниципальной организации

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

1) 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 организации 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 организации 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 организации, необходимо использовать Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года №761н (с изменениями на 31 мая 2011 г.).

2) 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.

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

- компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие 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 - в соответствии с постановлением Администрации МО Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области» от 26 июля 2011 года №1461 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности».

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

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
Работа в ночное время	Указывается время работы в ночную смену	Указывается конкретный размер доплат, установленный в положении о системах оплаты труда, утвержденном постановлением Администрации МО Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26 июля 2011 года № 1461
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
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

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 (квартальная, годовая, ежемесячная)
Перечисляются качественные показатели эффективности деятельности работника, установленные по каждой категории должностей и профессий в Положении о выплатах из стимулирующего фонда работников	Указываются значения показателей в соответствии с положением об оплате труда работников	Указывается размер выплаты за каждый качественный показатель деятельности 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

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).

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 организации.

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

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

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.

Если работнику организации 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.

4) 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 организации. 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 организации (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.

5) Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник организации принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

6) Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7) Продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника организации. При предоставлении работнику организации 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.

8) Меры социальной поддержки.

Одной из особенностей эффективного контракта является конкретизация мер социальной поддержки. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 2190-р от 26 ноября 2012 года, необходимо планировать совершенствование системы предоставления дополнительных гарантий и мер социальной поддержки работникам учреждений.

9) 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).

10. 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 муниципальной образовательной организации

11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника организации 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 персональных данных работников организации;
- 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 уточнении применительно к условиям работы данного работника организации прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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 муниципальной образовательной организации
при введении эффективного контракта,
утвержденным приказом отдела образования
Администрации МО Лодейнопольский
муниципальный район Ленинградской области
от 31.12.2013 г. № 133

ПРОЕКТ

трудоустройство с работником муниципальной образовательной организации

_____ " __ " _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(наименование организации в соответствии с уставом)
в лице

(должность, ф.и.о.)
действующего на основании _____

именуемый 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 организации работодателя с указанием его местонахождения)

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, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты в % к должностному окладу (окладу)

3) работнику производятся выплаты стимулирующего характера в пределах базового фонда оплаты труда, в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах...:

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

Наименование выплаты	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)

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 и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, 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, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового договора

25. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

26. 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.

27. 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

28. 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.

29. 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).

30. 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.

Х. 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 (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), 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 № _____
кем выдан

дата выдачи «___» _____ 20__ г.

(должность) (подпись)

(ф.и.о.)

М.П. (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Приложение 2
к Рекомендациям по оформлению трудовых отношений
с работником муниципальной организации
при введении эффективного контракта,
утвержденным приказом отдела образования
Администрации МО Лодейнопольский
муниципальный район Ленинградской области
от 31.12.2013 г. № 133

Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником (муниципальной) организации 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 основании _____

(должность, Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны,
(с указанием реквизитов)

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. № 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. № 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, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты

3) работнику производятся выплаты стимулирующего характера в пределах
базового фонда оплаты труда, в соответствии с Положением стимулирующих
выплатах работников):

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

Наименование выплаты	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)

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 к трудовому договору, в
соответствии с пунктом 10 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., составляется в двух
экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр
которого хранится у работодателя в личном деле работника, второй – у работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(полное наименование организации ИНН)

(Ф.И.О.)

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего
дополнительного соглашения к трудовому
договору

(дата и подпись работника)