

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**« У П Р А В Л Е Н И Е О Б Р А З О В А Н И Я »**

**АДМИНИСТРАЦИИ ЭЛЬБРУССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**361624, Кабардино-Балкарская Республика, город Тырныауз, проспект Эльбрусский, №-39**

**Тел.4-39-25, e-mail:ruelbrus@mail.ru**

**09.02.2015г. № 78/1**

**Руководителю ОО**

**Уважаемый коллега!**

Вам необходимо в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, планом мероприятий ( « дорожная карта») « Изменения в образовательных учреждениях Эльбрусского муниципального района, направленные на повышение эффективности системы образования » заключить дополнительные соглашения с работниками вверенной Вам образовательной организации с предоставлением в соответствии с Трудовым законодательством уведомления.

Примерные формы соглашения и уведомления прилагаются.

**Начальник управления образования С.Моллаев**

**Дополнительное соглашение**

**к трудовому договору от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № \_\_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, в лице директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_ о нижеследующем.

1. В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, Стороны договорились внести изменения в трудовой договор от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_ , изложив его в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего дополнительного соглашения хранится у Работника, второй – у Работодателя.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами.

5. Новая редакция трудового договора от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_ вступает в силу с момента подписания Сторонами.

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель: | Работник: |
| Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № \_\_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_  ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ КПП \_\_\_\_\_\_\_\_\_  ОГРН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес: индекс, КБР, Баксанский район с.п. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ул. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Телефон: (886634) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Е-mail  Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ ФИО | Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Документ, удостоверяющий личность: паспорт серии \_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Страховое свидетельство: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Второй экземпляр дополнительного соглашения получил (а).  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение № 1

к дополнительному соглашению от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

к трудовому договору от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**Трудовой договор**

**с работником муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № \_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(новая редакция)**

« \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № \_\_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, в лице директора **ФИО**, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» /«Учреждение», с одной стороны, и **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности учитель**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,**а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1) осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;

2) обоснованно выбирать программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы;

3) проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;

4) планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой Учреждения, разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализовать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности;

5) обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов);

6) оценивать эффективность и результаты обучения по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;

7) соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

8) осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся);

9) вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении;

10) участвовать в деятельности педагогического и иных советов Учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

11) обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

12) осуществлять связь с родителями (законными представителями);  
13) выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.2. Работник принимается на работу в Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № \_\_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_\_ и осуществляет работу в здании МОУ «СОШ № \_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: с.п.\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ул.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.3. Работа у Работодателя является для Работника: основной.

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок.

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания Сторонами.

1.6. Дата начала работы « \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ года

II. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

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

3) 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;

4) дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

5) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором;

2.2. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=file%3A%2F%2F%2FC%3A%5C%5CDocuments%2520and%2520Settings%5C%5C%D0%A0%D0%B8%D1%84%D0%B5%D0%B9%5C%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%2520%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%5C%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2520%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%2520%D0%BE%D1%82%252026%2520%D0%BD%D0%BE%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8F%25202012%2520%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0%2520%E2%84%96%25202190-%D1%80.rtf%22+%5Cl+%22Par644%23Par644).1 настоящего трудового договора;

2) соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) бережно относиться к имуществу Работодателя;

5) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

6) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

7) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

8) один раз в пять лет проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

III. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

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

3) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D32E6C365F41C5F2D9E5C1F66A1FE6916C4B0C02C147E1BD407D5CC7867pFK0K) Российской Федерации, иными федеральными законами;

4) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

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

3.2. Работодатель обязан:

1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

4) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;

5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

7) проводить самообследование, осуществлять внутреннюю оценку качества образования;

8) создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников Учреждения;

9) 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

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата.

Заработная плата Работника состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть заработной платы состоит из базовой основной части и базовой специальной части.

1) Базовая основная часть рассчитывается в соответствии с Постановлением Главы местной администрации Баксанского муниципального района №\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «Об утверждении Положения об отраслевой оплате труда работников учреждений образования Баксанского муниципального района» и составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

2) Базовая специальная часть включает в себя следующие компенсационные выплаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
| Приоритетность предмета |  |  |
| Государственные и отраслевые награды |  |  |
| Категория (первая, высшая) |  |  |

3) Стимулирующая часть заработной платы включает в себя следующие выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  выплаты | Условия  получения  выплаты | Показатели  и критерии  оценки  эффективности  деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
| Стимулирующие | Решение экспертной группы | Уровень освоения обучающимися учебных программ и учебные достижения | Один раз в год |  |
|  |  | Результативность деятельности в качестве классного руководителя |  |  |
|  |  | Профессиональные достижения педагога |  |  |
|  |  | Обобщение и распространение педагогического опыта |  |  |
|  |  | Участие педагога в ЕГЭ и ГИА |  |  |

4.2. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. 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

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку): \_\_\_\_\_\_\_ часов в неделю.

5.2. Режим работы (рабочие и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы: обязательное посещение педагогических советов, при необходимости - участие в организации и проведении родительских собраний.

5.4. Работнику устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.5. Работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года за свой счет;

5.6. Работнику может быть предоставлен неоплачиваемый дополнительный отпуск в случаях

1.​  длительный отпуск сроком до 1 года (длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

2.​ Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью 14 календарных дней.

3.​ Работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – устанавливается дополнительный отпуск без сохранения зарплаты 14 календарных дней.

4.​ Одиноким родителям (матери или отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

5.​ Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором МОУ «СОШ №\_\_\_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

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

6.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:

1) в случае присвоения Работнику высшей квалификационной категории – Работнику устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% от оклада; при наличии у Работника высшей квалификационной категории как должностного лица и как педагогического работника выплата указанной надбавки осуществляется по основной должности;

2) работнику, удостоенному государственных наград за работу в сфере образования устанавливается ежемесячная надбавка в размере \_\_\_\_ от оклада.;

3) работнику, имеющему отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка в размере \_\_\_\_\_ от оклада;

4) По решению уполномоченного муниципального органа управления образованием педагогические работники имеют право на предоставление дополнительного отпуска в количестве до 30 календарных дней с сохранением заработной платы для работы над созданием новых программ, учебников и учебных пособий;

VII. Иные условия трудового договора

7.1. Работнику запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной ил языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

VIII. Ответственность Сторон трудового договора

8.1. 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.

8.2. 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](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D32E6C365F41C5F2D9E5C1F66A1FE6916C4B0C02C147E1BD407D5CC7867pFK0K" \t "_blank)Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. 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](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D32E6C365F41C5F2D9E5C1F66A1FE6916C4B0C02C147E1BD407D5CC7867pFK0K) Российской Федерации.

9.2. 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](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D32E6C365F41C5F2D9E5C1F66A1FE6916C4B0C02C147E1BD407D5CC7867F02F44FBF81F5786pDK0K) 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](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D32E6C365F41C5F2D9E5C1F66A1FE6916C4B0C02C147E1BD407D5CC7867F02F44FBF81F5283D61A65p0K5K) Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым[кодексом](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D32E6C365F41C5F2D9E5C1F66A1FE6916C4B0C02C147E1BD407D5CC7867pFK0K) Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=79a3c275d391554b0bebf1b0f9a79d9b&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D32E6C365F41C5F2D9E5C1F66A1FE6916C4B0C02C147E1BD407D5CC7867pFK0K) Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.4. Основанием прекращения трудового договора с Работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) невыполнение пунктов эффективного контракта;

4) отказ от заключения эффективного контракта.

Увольнение по подпунктам 1) - 2) п.9.4. может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

Увольнение по подпунктам 3) - 4) п.9.4. осуществляться Работодателем с согласия профсоюза.

X. Заключительные положения

10.1. 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.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника.

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель: | Работник: |
| Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № \_\_\_\_» с.п.\_\_\_\_\_\_\_  ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ КПП \_\_\_\_\_\_\_\_\_  ОГРН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес: индекс, КБР, Баксанский район с.п. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ул. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Телефон: (886634) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Е-mail  Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ ФИО | Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Документ, удостоверяющий личность: паспорт серии \_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Страховое свидетельство: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Второй экземпляр трудового договора получил (а).  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Педагогу дополнительного образования

МОУДОД ДЭЦ

Рудниченко Марии Ильиничне

# УВЕДОМЛЕНИЕ № 6

Уважаемая Рудниченко Мария Ильинична!

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р предупреждаем Вас об изменении условий трудового договора в части, касающейся уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, условий оплаты труда. Трудовой договор будет изложен в новой редакции.

Вам предлагается с 13 января 2014 г. продолжить работу по прежней должности без изменения трудовой функции в новых условиях.

В случае Вашего согласия на работу в соответствии с новыми условиями трудового договора в части, касающейся уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, условий оплаты труда, трудовые отношения с Вами будут продолжены, а соответствующие изменения оформлены дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае Вашего несогласия на работу Вам будет предложена другая работа, имеющаяся в учреждении (как вакантная должность, или работа, соответствующая квалификации, так и вакантная нижеоплачиваемая должность или нижеоплачиваемая работа).

В случае Вашего письменного отказа от предложенной работы или отсутствии указанной работы трудовой договор с Вами будет расторгнут в соответствии с пунктом 7 частью 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка на основании части 3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор МОУДОД ДЭЦ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В.Гордиевских

подпись .

С уведомлением ознакомлен, первый экземпляр уведомления получил: \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата подпись Ф.И.О

**Сведения о переходе на эффективный контракт работников образовательных учреждений**

**(реализация дорожных карт)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

наименование городского округа, муниципального района

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Общее количество образовательных учреждений | | | Общее количество работников (руководящие кадры, педработники) | | | | | | Общее количество работников (руководящие кадры, педработники), с которыми заключили эффективный контракт | | | | | | Наименование документа, утверждающего показатели эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководящих и основных категорий работников |
| Общеобразовательные учреждения | Дошкольные учреждения | Учреждения дополнительного образования | Общеобразовательные учреждения | | Дошкольные учреждения | | Учреждения дополнительного образования | | Общеобразовательные учреждения | | Дошкольные учреждения | | Учреждения дополнительного образования | |  |
| Руков. кадры | педработники | Руков. кадры | педработники | Руков. кадры | педработники | Руков. кадры | педработники | Руков. кадры | педработники | Руков. кадры | педработники |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Также необходимо небольшое по объему текстовое сопровождение к Сведениям, отражающее результат проделанной работы по переходу на эффективный контракт, в том числе в информации можно указать разработанные документы, регламентирующие порядок установления стимулирующих надбавок, с учетом показателей эффективной деятельности работников учреждений (созданы комиссии, ведутся протоколы, заключены допсоглашения).