

С учетом мнения  
выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации  
Протокол № 3  
от «28» июня 2021г.  
Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ В.А.Малинина

Принято на общем  
собрании работников  
Средней школы № 48 от  
«28» июня 2021г.

Утверждено  
Приказом директора  
Средней школы № 48  
от «28» июня 2021г.  
№  
Директор школы № 48  
\_\_\_\_\_ И.Н.Журина

**Форма**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР \_\_\_\_\_**  
**(эффективный контракт)**  
**с работником муниципального образовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 48**  
(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**  
**(эффективный контракт)**  
**работником муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа № 48»**  
(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

г. Ярославль

« » июня\_ 2021 г.

Настоящий трудовой договор, составленный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирует взаимоотношения сторон и обязателен для выполнения обеими сторонами.

**Муниципальное общеобразовательное учреждение "Средняя школа №48" (средняя школа № 48)**, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора школы № 48 Журиной Ирины Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, именуемым в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

---

именуемой в дальнейшем «Работник», с другой стороны, в дальнейшем именуемые Сторонами, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, заключили настоящий договор (эффективный контракт) о нижеследующем:

**1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (контракта)**

1.1. «Работник» принимается в «Учреждение» для выполнения работы по должности уборщик служебных помещений

1.2. С целью проверки способностей «Работника» и его возможности выполнения установленных трудовых обязанностей (функций) «Работнику» устанавливается испытательный срок 0 мес. (ст.70 ТК РФ)

При неудовлетворительном результате испытания «Работодатель» имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Трудовой договор с «Работником», предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого «Работника» не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а «Работник» продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение Трудового договора допускается только на общих основаниях

Если в период испытания «Работник» придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть Трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом «Работодателя» в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

1.3. «Работник» обязан приступить к работе с «» июня 2021 г.

1.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами и изданием приказа «Работодателя» о приеме на работу.

1.5. Работа в «Учреждении» является для «Работника» местом работы: основным

**2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА (контракта)**

(указать причину заключения срочного договора)

2.1. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок

2.2. Настоящий трудовой договор вступает в силу с июня 2021 г.

### 3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

«Работник» подчиняется непосредственно «Работодателю» и работает под руководством должность

3.1. «Работник» обязан: (ст. 21 ТК РФ)

- выполнять обязанности согласно должностной инструкции ;
- 
- 

3.2 «Работодатель» обязуется:

- правильно организовать труд «Работника»;
- оборудовать рабочее место «Работника» в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам «Работника», улучшать условия его труда и быта;
- обеспечивать безопасные условия работы «Работника» в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;
- обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- проводить инструктаж «Работника» по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- создать условия для повышения «Работником» профессиональной подготовки и квалификации.
- ознакомить «Работника» с Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего распорядка, Инструкциями и другими локальными актами;
- предоставить «Работнику» работу в соответствии с условиями настоящего Трудового договора и должностной инструкции;
- выплачивать в полном размере причитающуюся «Работнику» заработную плату в установленные сроки;
- своевременно вносить изменения в условия оплаты труда «Работника» при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;
- обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- предоставить необходимое оснащение и оборудование для учебно-воспитательного процесса;
- осуществлять социальное, медицинское и пенсионное страхование «Работника»;
- предоставлять «Работнику» возможность повышать свою профессиональную квалификацию не реже одного раза в 5 лет, а в случае производственной необходимости оплачивать его обучение;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных «Работника» в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- своевременно предоставлять сведения в отношении «Работника» в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- 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.

- исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

## **4. ПРАВА СТОРОН**

### **4.1. «Работник» имеет право:**

- на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяется настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы;
- давать обучающимся в период образовательного процесса задания, связанные с организацией и проведением учебных занятий, а также с обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени;
- участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, определенном его Уставом;
- пользоваться всеми правами и льготами, предоставляемыми действующим законодательством;
- самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, получать копии указанных жалоб и других документов;
- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного расследования или служебного расследования, связанного с нарушением «Работником» норм профессиональной этики;
- на конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, дополнительные льготы, предоставляемые в регионе и/или муниципалитете педагогическим работникам Школы, а также льготы и материальную поддержку, предоставляемую работникам Школы согласно локальным правовым актам Школы;
- на принятие решений, обязательных для выполнения учащимися и принятия мер дисциплинарного воздействия в соответствии с Уставом образовательного учреждения. Давать ученикам во время занятий и перемен распоряжения, относящиеся к организации уроков и обязательному соблюдению ученической дисциплины.
- на повышение квалификации. В этих целях администрация школы создает условия, необходимые для обучения педагогических работников в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации.
- вносить предложения по улучшению условий учебного процесса в кабинете, доводить до директора школы обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих работоспособность учащихся на уроках.
- участвовать в управлении учебным заведением в порядке, который определяется Уставом общеобразовательного учреждения.
- выбирать и использовать в своей педагогической деятельности образовательные программы, различные эффективные методики обучения и воспитания учащихся, учебные пособия, учебники, методы оценки знаний и умений учеников, рекомендуемые

Министерством образования РФ или разработанные самим педагогом и прошедшие необходимую экспертизу.

- защиту своих персональных данных в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

#### **4.2. «Работодатель» имеет право:**

- проверять работу «Работником» (в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом «Работника» не позднее, чем накануне);

- давать оценку качеству работы «Работника»;

- контролировать соблюдение «Работником» Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Школы, должностных инструкций и иных локальных правовых актов Школы, а также настоящего договора;

- привлекать «Работника» к ответственности, в том числе дисциплинарной и материальной, за виновные действия (бездействия) в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством об образовании.

- требовать от «Работника» добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

- координировать и контролировать работу «Работника», в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом «Работника» не менее чем за один день; при наличии жалобы законных представителей на «Работника» – посещение уроков без предупреждения.

- поощрять «Работника» за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей;

- привлекать «Работника» к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством в области образования;

- ежегодно проводить оценку эффективности деятельности «Работника» в соответствии с утвержденными сроками, порядком, критериями и показателями, которые являются неотъемлемой частью настоящего трудового

- реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

- за недобросовестное исполнение обязанностей и нарушение трудовой дисциплины привлекать «Работника» к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном ст.192 ТК РФ, привлекать к иной юридической ответственности.

- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов;

- требовать от «Работника» бережного отношения к имуществу учреждения и других работников;

- отстранять «Работника» от работы без сохранения оплаты, если он не прошел медицинский осмотр, не имеет действующего допуска к работе, не прошел инструктаж по технике безопасности и охране труда; не имеет рабочих программ по преподаваемым предметам, в иных случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;

- по согласованию с профсоюзным комитетом школы и (или) тарификационной комиссии уменьшать, либо полностью снимать надбавки и доплаты стимулирующего характера при некачественном выполнении «Работником», возложенных на него должностных обязанностей;

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

5.1. На «Работника» распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с

законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ярославской области.

5.2. Заработная плата «Работнику» выплачивается ежемесячно не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором 14 и 29 числа на основании табеля рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работникам через платежную систему VISA International ПАО «Промсвязьбанк» и зачисляется на картсчета сотрудников.

5.3. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором «Работнику» устанавливается базовый оклад, повышающие коэффициенты к базовому окладу, компенсационные выплаты, доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей,, выплаты стимулирующего характера. Конкретный размер выплат устанавливается согласно ежегодной тарификации и указывается в дополнительном соглашении к настоящему договору, ежегодно на начало учебного года и регламентируется приказом директора на начало учебного года.

<b>Должностной оклад</b>		коэффициент		руб		Коп
<b>доплата</b>						
Надбавка за образование	Ко			руб		Коп
Надбавка за стаж	Кст			руб		Коп
Коэффициент напряженности	Кн			руб		Коп
Коэффициент за квалификацию	Кк в			руб		Коп
Коэффициент молод.специалиста	Кк			руб		Коп
Коэффициент специфики работы				руб		Коп
Базовая ставка по должности						
Коэффициент молод.специалиста	Кк			руб		Коп
<b>Итого за ч</b>				руб		Коп

5.4. Выплаты социального характера в виде материальной помощи и денежных вознаграждений к юбилейным и праздничным датам производятся в соответствии с законодательством РФ, локальными актами и коллективным договором Школы.

5.5. В случае присвоения более высокой квалификационной категории «Работнику» гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.6. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается в размерах, определяемых на основе анализа показателей эффективности деятельности «Работника» в соответствии с «Критериями оценки эффективности деятельности педагогов». При наличии взыскания, полученного (и не снятого) в отчетном периоде, единовременное вознаграждение по итогам оценки эффективности деятельности сотрудника за отчетный период не выплачивается. Условием осуществления выплат стимулирующего характера является подтвержденное достижение «Работником» показателей эффективности и наличие фонда стимулирующих выплат учреждения. Конкретный размер выплат указывается в приказе о распределении стимулирующего фонда ежеквартально в соответствии с локальными актами Школы.

<b>Наименование</b>	<b>Критерии результативности и качества работы,</b>	<b>Размер доплат,</b>
---------------------	---	-----------------------

ДОЛЖНОСТИ	ВИДЫ ДОПЛАТ	% ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (СТАВКИ)
<b>Учитель. Педагог- организатор. Соцпедагог. Педагог- психолог.</b>	<b>1. Результативность образовательной деятельности</b>	
	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня	От 1000 до 10000 руб.
	Высокое качество конечных результатов труда: - по ЕГЭ, ОГЭ - 40-50% ударников, отличников - контрольные срезы городского уровня	От 1000 до 10000 руб.
	<b>2. Методическая работа</b>	
	Участие, результативность в профессиональных конкурсах: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня	От 1000 до 10000 руб.
	Повышение квалификации, самообразование	От 1000 до 10000 руб.
	Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня	От 1000 до 10000 руб.
	Наставничество	От 5% до 40%
	<b>3. Инновационная деятельность</b>	
	Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету.	от 1000 до 10000 руб.
	Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу.	до 100%
	Результативность организации исследовательской и проектной деятельности учащихся: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень	от 1000 до 10000 руб.
	Презентация деятельности учителя: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень	от 1000 до 10000 руб.
	Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, элективных курсов)	до 100%
	<b>4. Внеурочная деятельность</b>	
Эффективная организация работы предметных	от 1000 до 10000 руб.	

	кружков, школьных клубов, центров и других форм внеклассной работы	
	Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень	от 1000 до 10000 руб.
	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	от 1000 до 10000 руб.
	За организацию музыкального оформления внеклассных мероприятий	от 1000 до 10000 руб.
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	<b>5. Воспитательная и социальная работа</b>	
	Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	до 50%
	Результативность участия классного коллектива в - школьных - районных - городских - областных мероприятиях	до 50%
	Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 50%
	<b>6. Дополнительная работа</b>	
	Обеспечение безопасности по ГО и ЧС. Антитеррор.	От 1000 до 10000 руб.
	Охрана труда. Ведение документации и инструктажей.	От 1000 до 10000 руб.
	Ведение баз данных. Дополнительная работа с электронным дневником. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности. Исполнительская дисциплина.	От 1000 до 10000 руб.
<b>Преподаватель - организатор ОБЖ</b>	Обеспечение пожарной безопасности	От 1000 до 10000 руб.
	Обеспечение охраны труда	От 1000 до 10000 руб.
	Несение Вахты на Посту № 1	От 1000 до 10000руб
	Участие и результативность в военно-патриотическом движении.	От 1000 до 10000руб
<b>Педагог дополнительно го образования</b>	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся	до 100%
	Эффективная организация кружковой и внеклассной работы	до 100%

5.7. Из заработной платы «Работника» могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

## 6. УСЛОВИЯ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

По результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности соответствуют 2 классу – допустимые



условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Гарантии и компенсации не предусмотрены

Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) предусмотрено в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н, прил.2, п. 18. 1 раз в год.

Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты работнику, занятому на данном рабочем месте – не предусмотрены.

## 7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА (ст. 91-128 ТК РФ)

- «Работнику» устанавливается шестидневная **(выходной день - воскресенье)**, в том числе, ему может быть предоставлен свободный от уроков день для методической работы. «Работник» работает по расписанию (графику), утвержденному директором школы в соответствии с нагрузкой согласно приложению к данному Договору. Перерывы в работе устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего распорядка.

Привлечение «Работника» к труду в выходные и праздничные дни в порядке, предусмотренном законодательством.

- «Работнику» ежегодно в соответствии с утвержденным графиком (утверждается за 2 недели до начала календарного года) **предоставляется основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней**.

- отпуск по желанию сторон может быть предоставлен с разрывом. Отзыв из отпуска производится только с согласия «Работника».

- замена отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии с действующим законодательством.

- время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем «работника». В эти периоды «Работник» привлекается Школой к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки «Работника» до начала каникул. Режим или график работы «Работника» в каникулы утверждается приказом директора Школы. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

- замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению «Работника» по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ и при наличии в фонде заработной платы денежных средств.

- работа «Работника» в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется оплатой труда не ниже чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

- «Работник» пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

- «Работнику» может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, дополнительные оплачиваемые отпуска по письменному заявлению Работника в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН** (ст. 142, 192-195, 233-237, 238-244, 362, 419 ТК РФ)

- в случае неисполнения или нарушения «Работодателем» и «Работником» своих обязательств, указанных в настоящем Трудовом договоре нарушения трудового, административного, уголовного законодательства РФ стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами «Учреждения».

- за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение «Работником» по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к «Работнику» могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ).

- «Работник» может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации.

- «Работодатель» несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

причинения «Работнику» ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## **9. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

Работник общеобразовательного учреждения обязуется соблюдать установленные Антикоррупционной политикой требования:

- Работник» при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам "Работодателя" в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.

- «Работник» обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если «Работнику» станет известно, что от имени "Работодателя"

осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

- «Работник» обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить «Работодателя» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

- «Работнику» известно о том, что «Работодатель» не подвергает его взысканиям (в т.ч. - применению дисциплинарных взысканий), а также не производит неначисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если «Работник» сообщил «Работодателю» о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

- «Работнику» известно о том, что «Работодатель» стимулирует работников за представление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях.

- «Работник» предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством РФ, а также Антикоррупционной политикой.

## **10. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ**

- условия настоящего Трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат (данный пункт по усмотрению сторон).

- условия настоящего Трудового договора имеют юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

- споры между сторонами, возникающими при исполнении настоящего Трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

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

## **11. ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ (РАСТОРЖЕНИЕ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 77-84 ТК РФ)**

- настоящий Трудовой договор может быть перезаключен по соглашению сторон на новый срок. Решение о продлении договора оформляется дополнительным соглашением позднее, чем за 3 дня до истечения срока его действия.

- настоящий Трудовой договор прекращается по истечении его действия по требованию одной из сторон.

- настоящий Трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока его действия:

- по инициативе «Работника»

- если «Работодатель» не выполняет обязательства по настоящему договору;

- по собственному желанию «Работника»; в этом случае «Работник» письменно предупреждает «Работодателя» о предстоящем расторжении договора в сроки, установленные законодательством РФ.

- по инициативе «Работодателя» (с согласия профсоюзного комитета) в следующих случаях:

- неисполнения «Работником» обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором;

- по основаниям, предусмотренным в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения;

- ликвидации учреждения;

- по другим основаниям, предусмотренным законодательством с письменным предупреждением «Работника» о предстоящем расторжении договора в сроки, установленные законодательством РФ;

- «Работнику», уволенному по инициативе «Работодателя», в случае реорганизации, ликвидации учреждения гарантируется соблюдение прав в соответствии с действующим законодательством.

- споры, возникающие при расторжении настоящего Трудового договора, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

- все изменения и дополнения определенных сторонами условий настоящего договора оформляются письменными соглашениями сторон, которые становятся неотъемлемой частью настоящего договора.

- каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

- при изменении «Работодателем» условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, «Работник» уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

- 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 (два) месяца до увольнения.

- настоящий контракт прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

- при расторжении контракта «Работнику» предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 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

- в части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

- настоящий Трудовой договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых один хранится в «Учреждении», а другой - у «Работника».

- до подписания настоящего контракта «Работник» ознакомлен со следующими документами:

Правила внутреннего распорядка

Коллективный договор

Должностная инструкция

Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников

Антикоррупционная политика

Положение о системе оплаты труда

\_\_\_\_\_.  
(иные положения и локальные нормативные акты)

### 13. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

#### «Работодатель»

Муниципальное общеобразовательное учреждение "Средняя школа №48"

г. Ярославль, ул. Папанина, д. 10 "А"

ИНН 7603019558 КПП 760301001

г. Ярославль БИК

ОГРН 1027600622917

ОКПО 21721092

ОКАТО 78401364000

#### «Работник»

Данилова Наталия

Георгиевна \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

паспорт:

выдан:

Адрес и телефон \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ (И.Н. Журина)

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

Экземпляр трудового договора получил

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)