

«ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ»: ПРАВА И/ЛИ ОБЯЗАННОСТИ НАУЧНОГО СОТРУДНИКА

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"» на 2014-2015 годы запланировано проведение мероприятий по аттестации научных сотрудников с дальнейшим их переводом на эффективный контракт.

Ожидаемыми результатами реализации намеченных мероприятий определены:

- повышение публикационной и изобретательской активности российских исследователей на международном уровне;
- создание развитой системы инструментов финансирования науки на конкурсной основе;
- создание функционирующей сети исследовательских лабораторий, работающих под руководством ведущих ученых;
- повышение заработной платы научных работников к 2018 году до уровня 200 процентов средней заработной платы в соответствующем регионе.

Как отмечено в «Открытом письме Клуба 1 июля и Оргкомитета постоянно действующей конференции научных работников Председателю Правительства Российской Федерации Д. А. Медведеву» [1], механистический взгляд на функционирование науки и противопоставление конкурсного финансирования науки бюджетному не приведут к повышению эффективности научных исследований:

«Для возрождения науки и повышения инженерно-технологического уровня страны необходимо кропотливое восстановление самой научно-технической среды, начиная от школьников и студентов. Эту среду невозможно купить, завезти и пересадить на отечественную почву, как нельзя рассчитывать и на массовое возвращение из-за рубежа ученых-соотечественников. Именно забота о научной среде, о сохранении и развитии интеллекта и культуры в обществе и должна была бы являться основой любой государственной концепции развития науки и образования.

Этому прямо противоречит господствующая сейчас стратегия перевода всей науки исключительно на конкурсное финансирование. Такая стратегия отстаивается чиновниками Минобрнауки во многом из-за непонимания того, как функционирует наука, какова роль научной среды и общественного просвещения. Наука - не спортивное состязание и не совокупность конкурирующих бизнес-проектов. Пытаться оставить только «самые лучшие» коллективы, руководствуясь принципами мифической «эффективности» - губительно. Такие коллективы, как разбросанные головешки костра, все

равно погаснут, произойдет их деградация. Опыт, в том числе международный, показывает, что качественная фундаментальная наука может развиваться только в условиях регулярного «базового» финансирования, позволяющего вести исследовательскую работу достаточно широкому слою научных сотрудников, а не только отдельным «выдающимся ученым». Грантовое же финансирование является дополнением, решающим очень важные, но вспомогательные задачи дополнительной поддержки ученых и коллективов, выделяющихся на общем фоне. Если в нашей стране не станет «просто» ученых, то не будет и «выдающихся». Хуже того: не будет образования, не будет культуры, а скоро не будет и «человеческого капитала» - одного из основных конкурентных преимуществ страны».

Поскольку всем нам (научным работникам) предстоит в ближайшее время переговоры с администрацией университетов и научно-исследовательских институтов об условиях «эффективных контрактов», представляется целесообразным обсудить, какие положения «эффективного контракта» являются приемлемыми с точки зрения сохранения и развития научных исследований в Российской Федерации.

Прежде всего, проанализируем соответствие понятия «Эффективный контракт» действующему законодательству РФ.

По-видимому, впервые данное понятие введено в обиход Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы». Согласно данному Распоряжению:

«Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования».

Этим Распоряжением предусматривалось внесение соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения норм, регламентирующих вопросы оплаты труда в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней.

Новая редакция Трудового кодекса РФ [2] принята Государственной Думой 25 февраля 2015 года, одобрена Советом Федерации 4 марта 2015 года, опубликована в Российской газете 13 марта 2015 года.

Как показал анализ, новой редакции Трудового кодекса РФ:

1. Понятие «Эффективного контракта» отсутствует в Трудовом кодексе, есть «Трудовой договор».

2. Трудовой договор заключается по соглашению сторон (статья 58 Трудового кодекса).

3. Трудовые договоры могут быть бессрочными, либо срочными (на срок не более пяти лет).

4. Основания для заключения срочного трудового договора перечислены исчерпывающим образом в части первой статьи 59 Трудового кодекса.

5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (статья 58 Трудового кодекса).

Ныне действующие трудовые договоры в научно-исследовательских институтах и университетах являются бессрочными и перечисленные в части первой статьи 59 Трудового кодекса основания для заключения срочного трудового договора не дают возможности для изменения статуса этих договоров.

Согласно Распоряжению Правительства Российской Федерации № 2190-р от 26 ноября 2012 г., требования «эффективного контракта» предполагается оформлять в виде дополнительных соглашений к действующим трудовым договорам. Со вновь поступающими на работу сотрудниками требования «эффективного контракта» включаются непосредственно в заключаемый с ними трудовой договор.

При этом должны соблюдаться определенные Распоряжением № 2190-р цели «эффективного контракта»:

- сокращение разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;

- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;

- совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;

- отмена стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;

- определение оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

В Приложении 3 к Распоряжению Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р приведена примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, содержащая общие положения, которые не учитывают специфику научной работы. Чтобы учесть эту специфику, необходимо в Трудовом договоре (либо в Дополнении к Трудовому договору) обеспечить каждому научному работнику возможности участия в реализации основных функций науки в современном обществе:

- Познавательная: производство новых знаний.
- Культурно-мировоззренческая: распространение научных знаний в обществе.
- Образовательная: передача знаний новым поколениям.
- Практическая: разработка и внедрение в практику новых технологий.

В связи с этим, Раздел «Права и обязанности Работника» Трудового договора должен, наряду с общими положениями, обязательно учитывать и специфику научной работы. В дополнение к типовым правам работника государственного (муниципального) учреждения научный работник должен иметь право:

- постоянно заниматься самообразованием, знакомиться со свежими публикациями других авторов по тематике проводимых исследований, посещать лекции, семинары и иные профессиональные мероприятия с целью самообразования;

- готовить к публикации и публиковать статьи в научных журналах, главы в монографиях и монографии, учебно-методические материалы по результатам своих исследований;

- проводить рецензирование рукописей статей, направленных другими авторами в научные журналы, принимать участие в работе редколлегии научных журналов;

- выступать с докладами на научных конгрессах, конференциях, семинарах, симпозиумах (далее – «конференции») с представлением результатов своих работ научной общественности с целью их обсуждения;

- участвовать в организации научных конференций в качестве члена научных и организационных комитетов конференций;

- писать и подавать заявки на гранты и научно-технические проекты в различные фонды и другие организации, финансирующие научные исследования и разработки;

- выполнять научно-исследовательскую работу по грантам и поддержанным научно-техническим проектам;

- проводить экспертизу заявок на гранты и научно-технические проекты, поданных в различные фонды и другие организации, финансирующие научные исследования и разработки;

- готовить материалы к подаче заявок на патенты и регистрационные свидетельства по результатам своих исследований и разработок;

- читать лекции и проводить семинары в рамках научно-образовательных центров;

- осуществлять научное руководство работой студентов, аспирантов, докторантов;

- принимать участие в работе ученых и диссертационных советов;

- принимать участие в работе российских и международных профессиональных научных обществ;

- участвовать в мероприятиях по популяризации науки, писать и публиковать научно-популярные статьи, выступать с публичными лекциями;

- осуществлять научно-техническое сотрудничество с российскими и зарубежными учеными с целью повышения эффективности проводимых исследований.

- готовить материалы к подаче заявок на патенты и регистрационные свидетельства по результатам своих исследований и разработок.

Признание администрацией соответствующих прав у научного работника, естественно, подразумевает предоставление ему определенного времени и необходимых ресурсов для их реализации.

Не должно быть жесткой регламентации каждодневной работы и требований «поминутной» отчетности. Существующая в настоящее время аттестация научных работников на соответствие профессиональным критериям один раз в пять лет является вполне адекватной и корреспондирует с требованиями к отдельным научным сотрудникам и целым лабораториям, предъявляемым в промышленно развитых странах. В большинстве случаев научный работник не может быть заменен так просто, как можно заменить секретаря-машинистку: даже если он выполняет «рутинные» измерения или расчеты, то и в этом случае они могут быть связаны с уникальными методиками, на освоение которых новому работнику придется потратить значительное время и усилия, что неизбежно скажется отрицательно на результатах коллектива.

Наличие бессрочного трудового договора не является пожизненной гарантией занятости: при несоответствии квалификационным требованиям научный работник по результатам аттестации может быть понижен в должности либо уволен за неисполнение

должностных обязанностей. При наличии веских оснований может быть также проведена досрочная аттестация работника.

Как показала ранее проведенная дискуссия на сайте ОНР, некоторые научные сотрудники опасаются, что администрация включит некоторые из перечисленных выше «прав» в «обязанности», и будет требовать достижения соответствующих количественных показателей. С точки зрения «эффективного контракта» это было бы правильно, однако при этом не следует забывать, что в соответствующем Трудовом договоре должен быть «... установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда» (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р). Соответственно, работник должен получать достойное вознаграждение за достойный труд. А реализация некоторых обязанностей требует, наряду с материальным вознаграждением работника, также и обеспечения соответствующего финансирования и соответствующих ресурсов (например, участие с докладами на международных конференциях требует наличия соответствующих средств на командировки).

Также существенно, что «В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования» (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р). В этой связи при подготовке трудовых договоров, рассматриваемых в качестве «эффективных контрактов», необходимо максимально конкретизировать требования как к работнику, так и к работодателю.

Так, например, если Работодателем предлагается пункт Трудового договора: «Не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой является учреждение и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях», целесообразно уточнить, что же именно подразумевается под «коммерческой тайной»: «Не разглашать информацию, **предоставленную ему Работодателем под роспись с пометкой «конфиденциально»** и составляющую коммерческую тайну, обладателями которой является учреждение и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях».

Аналогично следует конкретизировать и другие пункты трудового договора, чтобы избежать расширительного толкования.

Естественно, что конкретные требования к характеру и результативности работы, выполняемой различными категориями научных сотрудников будут различаться между собой. При их определении целесообразно принимать во внимание «Квалификационные характеристики по должностям научных работников научных учреждений, подведомственных Российской академии наук (Приложение к постановлению Президиума РАН от 25 марта 2008 г. № 196)» [3].

С целью конкретизации требований эффективного контракта можно предложить следующие ориентировочные требования к публикационной активности различных категорий научных сотрудников за истекшие 5 лет:

Должность	Общее число публикаций	В международных журналах, индексируемых Web of Science	В российских журналах, индексируемых Web of Science
Главный научный сотрудник	8	6	2
Ведущий научный сотрудник	6	4	2
Старший научный сотрудник	4	2	2
Научный сотрудник	3	1	2
Младший научный сотрудник	2	0	2

Требования к публикационной активности могут существенно различаться для различных областей науки, как в количественном, так и в качественном отношении. Например, для некоторых областей науки предпочтительнее использовать журналы, индексируемые SCOPUS.

В разных науках и разных областях науки количественные показатели эффективности работы могут и должны отличаться в разы. Например, в весьма наукоемких технических областях может не быть публикаций, но могут быть прекрасные новые разработки и изделия.

Для ученых, занимающихся прикладными исследованиями, публикационная активность не является основным критерием для оценки эффективности работы. Очевидно, что, с учетом специфики труда, в эффективном контракте должны быть отражены другие критерии (например, число поданных заявок на российские и международные патенты, количество полученных свидетельств на интеллектуальную собственность, число проданных лицензий, и т.п.).

Необходима конкретизация дифференцированной оплаты труда научных работников различных категорий. Очевидно, что условия оплаты труда должны быть не хуже, чем рекомендованные профсоюзом РАН (Разъяснения по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных ФАНО России от 15 февраля 2015 года [4]). В то же время, очевидно, что рекомендации профсоюза далеки от достижения поставленной Президентом Российской Федерации цели – «повышения заработной платы научных работников к 2018 году до уровня 200 процентов средней заработной платы в соответствующем регионе». Поскольку данный показатель является необходимым условием для привлечения и закрепления в науке талантливых творческих личностей, крайне важно при заключении эффективных контрактов максимально приблизиться к его достижению.

Важной характеристикой оплаты труда является также соотношение между окладом и другими выплатами компенсационного и стимулирующего характера. Оптимальным сочетанием было бы не менее 70% оплаты по окладу и не более 30% - надбавки компенсационного и стимулирующего характера, что гарантировало бы устойчивость проводимых исследований и заинтересованность работника в достижении результата. Хотя в настоящее время во многих организациях такая пропорция вряд ли достижима, но, в перспективе, к этому нужно стремиться.

На рассмотрение Общего собрания ОНР представлена Примерная форма Трудового договора с научным работником (см. ниже). Здесь мы постарались максимально учесть права научных работников (выделено красным), что позволит в максимальной степени обеспечить реализацию всех основных функций науки в обществе.

Необходимо подчеркнуть, что заключение Дополнения к трудовому договору либо нового Трудового договора («эффективного контракта») является результатом переговоров Работника с Работодателем. Невозможно заранее предусмотреть, какие именно обязанности Работника предложит записать в конкретный Трудовой договор Работодатель, какое материальное вознаграждение за выполнение этих обязанностей будет предложено Работнику, и на какие условия Трудового договора согласятся стороны переговоров.

Важно, однако, чтобы в ходе переговоров, как Работодатель, так и Работник помнили, что «отступать некуда»: в крайне сложных современных условиях развитие образования и науки является необходимым условием выживания российского общества и государства.

Заключение

Согласно Распоряжению, Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р, в 2014-2018 г.г. запланирован перевод всех научных сотрудников на «эффективный контракт». Поскольку всем нам предстоит в ближайшее время переговоры с администрацией научно-исследовательских институтов и университетов об условиях «эффективных контрактов», необходимо проанализировать, каким образом «эффективный контракт» может способствовать развитию научных исследований в нашей стране, что в нынешних непростых условиях является необходимым условием выживания российского общества и государства.

Проведенное на Общем собрании ОНР обсуждение позволяет сформулировать дополнения к общим условиям трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, учитывающие специфику научной работы и обеспечивающие каждому научному работнику возможности участия в реализации основных функций науки в современном обществе (познавательной, культурно-мировоззренческой, образовательной и практической). Эти дополнения приведены в п. 9 «Примерной формы трудового договора с научным работником государственного (муниципального) учреждения», которую рекомендуется принимать во внимание при заключении Трудовых договоров (Дополнений к Трудовым договорам).

Поскольку заключение конкретного Трудового договора либо Дополнения к существующему Трудовому договору является результатом переговоров работника с работодателем, невозможно предусмотреть разнообразные права и обязанности, которые будут обсуждаться, и на какие условия согласятся стороны переговоров. Вместе с тем, можно сформулировать некоторые общие рекомендации.

1. Ныне действующие трудовые договоры в научно-исследовательских институтах и университетах, как правило, являются бессрочными и изменение статуса этих договоров возможно лишь при наличии оснований, исчерпывающим образом перечисленных в части первой статьи 59 Трудового кодекса.

2. В Трудовом договоре должны быть уточнены и конкретизированы права и обязанности работника и работодателя, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлены условия труда и отдыха, определены размеры оклада и стимулирующих надбавок, при этом все условия Трудового договора должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3. В большинстве случаев научные работники обладают уникальными компетенциями, на приобретение которых новому работнику придется потратить значительное время и усилия, что неизбежно скажется отрицательно на результатах

коллектива. Не должно быть жесткой регламентации каждодневной работы и требований «поминутной» отчетности. Существующая в настоящее время система аттестации научных кадров (один раз в 5 лет) является вполне адекватной и соответствует требованиям к отдельным научным сотрудникам и целым лабораториям, предъявляемым в промышленно развитых странах.

4. Оптимальным сочетанием размеров оклада и стимулирующих надбавок, обеспечивающим устойчивость проводимых исследований и заинтересованность в достижении результата было бы не менее 70% оплаты по окладу и не более 30% оплаты в виде надбавок. Хотя в настоящее время во многих организациях такая пропорция вряд ли достижима, но, в перспективе, к этому нужно стремиться.

5. В разных науках и разных областях науки количественные показатели эффективности работы могут и должны отличаться в разы. Поэтому определение требований к конкретным научным работникам в рамках «эффективных контрактов» возможна только, как результат вдумчивого обсуждения в трудовых коллективах конкретных научно-исследовательских институтов.

Цитируемые источники

1. URL [http://www.zanauku.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=9564&Itemid=39]
2. URL [<http://www.rg.ru/2015/03/13/izmgk-dok.html>; <http://ipipip.ru/tk/>]
3. URL [<http://www.ras.ru/presidium/documents/directions.aspx?ID=74cc04fa-5b7f-4570-bc32-37097e70f226>]
4. URL [<http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=6d0a8ba0-2fd9-4f1c-891e-2f53e8544f38>]

**Примерная форма
трудового договора с научным работником государственного
(муниципального) учреждения**

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

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, ф.и.о.)
действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, 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 филиала, представительства, иного обособленного
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на
работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении
работодателя _____.
(наименование обособленного отделения, отдела, участка,
лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника основной.

5. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок с прохождением
аттестации 1 раз в 5 лет.

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его официального подписания
Работником и Работодателем и действует до момента его прекращения по основаниям,
установленным законодательством Российской Федерации.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.

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) подготовку и опубликование в научных журналах статей по результатам своих исследований;
- д) выступление с докладами на научных семинарах, конференциях, симпозиумах, конгрессах (далее – «конференции») с представлением результатов своих работ научной общественности с целью их обсуждения; участие в организации научных конференций в качестве члена научных и организационных комитетов конференций;
- е) подготовку и подачу заявок на гранты и научно-технические проекты в различные фонды и другие организации, финансирующие научные исследования и разработки; выполнение научно-исследовательских работ по грантам и поддержанным научно-техническим проектам;
- ж) научное руководство работой студентов, аспирантов и докторантов;
- з) чтение лекций и проведение семинаров в рамках научно-образовательных центров;
- и) участие в работе ученых и диссертационных советов;
- к) рецензирование рукописей статей, направленных другими авторами в научные журналы; участие в работе редколлегии научных журналов;
- л) проведение экспертизы заявок на гранты и научно-технические проекты, поданных в различные фонды и другие организации, финансирующие научные исследования и разработки;
- м) участие в работе российских и международных профессиональных научных обществ;
- н) участие в мероприятиях по популяризации науки, подготовку и публикацию научно-популярных статей, выступление с публичными лекциями;
- о) осуществление научно-технического сотрудничества с российскими и зарубежными учеными с целью повышения эффективности проводимых исследований;
- п) постоянное занятие самообразованием, ознакомление со свежими публикациями других авторов по тематике проводимых исследований, посещение лекций, семинаров и иных профессиональных мероприятий с целью самообразования.
- р) 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:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

- в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Размер выплаты

		эффективности деятельности		

Предусмотренные в п. 13 Трудового договора выплаты индексируются с учетом инфляции и при изменении минимального размера оплаты труда.

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. Не разглашать информацию, предоставленную ему Работодателем под роспись с пометкой «конфиденциально» и составляющую коммерческую тайну, обладателями которой является учреждение и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

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

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

IX. Изменение и прекращение трудового договора

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

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

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

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

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

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

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(наименование организации)
Адрес (место нахождения)

(ф.и.о.)
Адрес места жительства
ИНН
Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность)
серия №
кем выдан
дата выдачи " " г.

(должность) (подпись) (ф.и.о.)

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)