

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РУКОВОДИТЕЛЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«31» мая 2012 г.

г. Барнаул

Представитель нанимателя (работодатель) в лице председателя комитета по образованию города Барнаула **Артемова Александра Владимировича**, действующего на основании распоряжения главы администрации города от 14.11.2005 №52 л.с., именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и гражданин **Галич Татьяна Алексеевна**, именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

Работодатель поручает, а Руководитель принимает на себя обязанности заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №190» общеразвивающего вида (в дальнейшем - Учреждение), расположенного по адресу: 656012 г. Барнаул, Научный городок, 36.

1. Права и обязанности Работодателя

1.1. Работодатель имеет право:

осуществлять контроль за деятельностью Учреждения;
осуществлять контроль за деятельностью Руководителя Учреждения;
давать распоряжения Руководителю, обязательные для исполнения;
принимать решения о поощрении и применении мер дисциплинарного взыскания.

1.2. Работодатель обязан:

контролировать целевое использование имущества, закрепленного за Учреждением;

своевременно доводить до сведения Руководителя свои решения и приказы, касающиеся непосредственно вопросов деятельности Учреждения;

комитету по образованию не позднее, чем за две недели до заседания аттестационной комиссии представить на рассмотрение отчет о деятельности Учреждения, а также отзыв о служебной деятельности Руководителя (характеристику);

рассматривать заявления представительного органа работников Учреждения о нарушении Руководителем Учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективных договоров, соглашений и, в случае подтверждения фактов нарушений, принимать к Руководителю меры дисциплинарного взыскания;

принимать в установленном порядке решения о привлечении к ответственности Руководителя за ненадлежащее исполнение им обязанностей, предусмотренных действующим законодательством и настоящим трудовым договором.

2. Права и обязанности Руководителя

2.1. Руководитель имеет право:

без доверенности действовать от имени Учреждения и представлять его интересы в организациях всех организационно-правовых форм, в судах, иных органах государственной власти и местного самоуправления, заключать договоры, выдавать доверенности, открывать счета в банках;

определять структуру управления Учреждением, систему оплаты и стимулирования труда, утверждать штатное расписание, решать вопросы найма и увольнения работников, применять к работникам Учреждения меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с действующим законодательством;

утверждать штатное расписание по согласованию с председателем комитета по образованию города Барнаула;

знакомиться и подписывать акты ревизий и аудиторских проверок, проводимых уполномоченными органами и специализированными организациями;

распоряжаться доходами от самостоятельной хозяйственной деятельности, которую Учреждение осуществляет в соответствии с Уставом;

разрабатывать и составлять смету расходов Учреждения, определяющую объем бюджетного финансирования на год, с постатейной и поквартальной разбивкой;

рассматривать и утверждать социальную программу развития Учреждения;

осуществлять иные полномочия, предусмотренные Уставом Учреждения и законодательством Российской Федерации, самостоятельно решать все вопросы деятельности Учреждения в соответствии с положениями Устава Учреждения и настоящего трудового договора;

2.2. Руководитель обязан:

Руководствоваться при осуществлении своей деятельности законодательством Российской Федерации, Алтайского края и актами органов местного самоуправления, соблюдать условия настоящего трудового договора и Устава Учреждения;

добросовестно руководить Учреждением, осуществлять иные полномочия, отнесенные законодательством, Уставом Учреждения и настоящим трудовым договором к его компетенции;

обеспечивать целевое использование средств, предоставленных Учреждению из муниципального бюджета и иных источников;

исполнять распоряжения Работодателя, не противоречащие действующему законодательству;

обеспечивать сохранность и эффективное использование муниципального имущества, закрепленного за Учреждением. В случае причинения материального ущерба муниципальному имуществу вследствие виновных действий Руководителя и подчиненных ему работников, уменьшения его стоимости в результате умышленного неправомерного отчуждения или списания Руководитель обязан принять меры для восстановления имущества;

своевременно уплачивать в бюджеты всех уровней налоги и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определенных действующим законодательством;

обеспечивать соблюдение санитарных правил и норм техники безопасности;

не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

в течение 15 дней с момента письменного требования Работодателя инициировать проведение аудиторской проверки деятельности Учреждения. Руководитель обязан представить Работодателю заключение аудитора в составе вводной, аналитической и итоговой частей в течение 5 дней с момента его получения;

истребовать согласие комитета по образованию города на совершение сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. Руководитель признается заинтересованным в совершении Учреждением сделки в случаях, если он, его супруг, дети, братья, сестры:

- являются стороной сделки или выступают в интересах третьих лиц в их отношениях с Учреждением;

- владеют (каждый в отдельности или совокупности) 20-ю и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Учреждением;

- а также, если его супруг, дети, братья, сестры занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Учреждением;

проводить работу по организации и оформлению трудовых отношений с работниками Учреждения, в том числе заключить коллективный договор с работниками в порядке установленном законом;

принимать в месячный срок необходимые меры по обращениям и жалобам граждан на деятельность Учреждения;

истребовать согласие Работодателя на занятие иных оплачиваемых должностей в других организациях;

обеспечить руководство Учреждением в случаях своего отсутствия по болезни, в связи с отпуском и по иным основаниям;

3. Условия труда Руководителя

- 3.1. Срок действия трудового договора 2 года с 31.05.2012 г. по 30.05.2014 г.
- 3.2. Руководителю предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней.
- 3.3. Руководителю устанавливается расчетный базовый оклад в размере 4009,96 с применением следующих коэффициентов: категория - 1,10; должности-1,25; стажа- 1,15; образование -1,1; коэф. руководителя – 1,8; селск.1, 25; выплата стимулирующего характера согласно постановлению администрации города Барнаула от 25.06.2008 №1814 «Об эксперименте по переходу на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Барнаула, реализующих программы дошкольного, начального общего, среднего (полного) общего образования».
- Размеры должностного оклада и дополнительного вознаграждения (премий) за результаты деятельности Учреждения определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами.
- 3.4. Предусмотренные трудовым договором выплаты руководителю производятся одновременно с выплатой заработной платы всем работникам Учреждения.
- Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем зачисления на банковский счет руководителя открытый в Алтайском банке Сбербанка России, два раза в месяц в сроки: аванс до 25 числа текущего месяца, окончательный расчёт до 10 числа месяца, следующего за расчётным.
- 3.5. Нарушение Руководителем условий настоящего трудового договора, в т.ч. ненадлежащее исполнение обязанностей, является основанием для лишения его премии по решению органа, издавшего распорядительный документ о его назначении.
- 3.6. Руководитель подлежит обязательному социальному страхованию от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.
- 3.7. В случае расторжения трудового договора в соответствии с решением Работодателя о досрочном прекращении настоящего трудового договора, при отсутствии виновных действий Руководителя, ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение трудового договора в размере трехкратного среднего месячного заработка.
- 3.8. Руководителю устанавливаются выходные дни, соответствующие выходным дням в Учреждении.
- 3.9. Руководителю предоставляется отдельный рабочий кабинет в помещении, занимаемом Учреждением.
- 3.10.Руководителю разрешается совмещение, педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

4. Ответственность Руководителя, изменение и прекращение трудового договора

- 4.1. За нарушение настоящего трудового договора Руководитель несет дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и настоящим трудовым договором.
- 4.2. Руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный Учреждению. В случаях, предусмотренных федеральными законами, Руководитель Учреждения возмещает убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.
- 4.3. Прекращение трудового договора происходит по основаниям, предусмотренным действующим законодательством о труде и настоящим трудовым договором.
- 4.4. В случае несогласия продлевать действие трудового договора на новый срок Работодатель обязан не позднее, чем за три календарных дня до истечения срока его действия письменно предупредить Руководителя о не продлении трудового договора.
- 4.5. Трудовой договор, может быть, расторгнут по следующим основаниям: за превышение предельно допустимых значений просроченной кредиторской задолженности:

- по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения (за исключением депонированных сумм) 2 календарных месяца подряд;

- по уплате налогов, сборов, взносов и иных санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по уплате налогов, сборов, взносов и иных обязательных платежей в соответствующий бюджет бюджетной системы РФ, административных штрафов и штрафов, установленных уголовным законодательством – три календарных месяца подряд;

- по обязательствам перед поставщиками и подрядчиками, срок погашения которых истек – три месяца подряд;

- по другим имеющим обязательствам, срок погашения которых, предусмотренный законодательством РФ истек;

несоответствия Руководителя занимаемой должности, в том числе по результатам аттестации Руководителя в случае, если аттестационной комиссией дана оценка: "не соответствует занимаемой должности";

нарушения Руководителем любого из условий настоящего трудового договора;

нарушения Руководителем Устава Учреждения;

нарушения прав работников Учреждения и законодательства о труде;

невыполнения обязательных для исполнения указаний и распоряжений Работодателя и иных органов местного самоуправления, отраслевых подразделений администрации города, комитета по управлению муниципальной собственностью, принятых в пределах их компетенции;

нарушения нормативных актов, регулирующих порядок использования муниципального имущества, в том числе содержания имущества Учреждения в ненадлежащем состоянии, в случае порчи, недостачи либо утраты, не обеспечения восстановления имущества;

систематического (два и более раз) непредставления отчетности комитету по управлению муниципальной собственностью и комитету по образованию города;

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (или одной из них);

причинения Руководителем ущерба Учреждению либо создания им условий, приводящих к возникновению угрозы причинения ущерба;

при вступлении приговора суда, которым Руководитель осужден, в законную силу. В случае возбуждения уголовного дела и предъявления обвинения Руководитель может быть временно отстранен от занимаемой должности;

в случае ликвидации Учреждения либо его реорганизации, произведенной в форме присоединения, слияния, разделения, выделения либо преобразования, с момента исключения Учреждения из единого государственного реестра юридических лиц либо репрофилирования Учреждения;

при неудовлетворительной оценке деятельности Руководителя, зафиксированной Работодателем актом оценки деятельности Руководителя по итогам каждого года (2-х лет) работы.

в связи с отстранением от должности Руководителя Учреждения - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

в связи с принятием Работодателем решения о досрочном прекращении трудового договора;

в связи с несвоевременной выплатой заработной платы работникам Учреждения; по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

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

4.7. При прекращении трудового договора, независимо от основания его прекращения, Руководитель обязан представить Работодателям балансовый отчет о движении и стоимости основных производственных фондов и оборотных средств Учреждения на момент окончания трудового договора и передать своему преемнику документы, касающиеся деятельности Учреждения, а также сообщить ему иные сведения, имеющие отношение к Учреждению.

Если прежние существенные условия труда настоящего трудового договора не могут быть сохранены, а Руководитель не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Изменение условий настоящего трудового договора производится путем принятия сторонами дополнительных соглашений, которые после их подписания составляют неотъемлемую часть настоящего трудового договора.

4.8. Прекращение настоящего трудового договора в случаях, предусмотренных только настоящим трудовым договором, производится в соответствии с пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающим дополнительные основания для увольнения Руководителя.

4.9. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, законами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и Уставом Учреждения.

Подписи сторон:

Работодатель:
Комитет по образованию
города Барнаула
656038, г. Барнаул,
ул.С.Республик. 36 а
ИНН 2224014275

ОГРН 2062224181798

Председатель комитета
А.В.Артемов

«31» мая 2012



Работник:
Галич Татьяна Алексеевна

паспорт 01 04 № 412518
выдан: ОВД Ленинского р-на
г.Барнаула, 11.06.2004

ИНН 222306537235

СНИЛС 033 -930 -738- 48

«31» мая 2012



1 экземпляр трудового договора получила
«31» мая 2012 года

Т.А. Галич
(Ф.И.О.)

А.В. Артемов
подпись

А.В. Артемов

Дополнительное соглашение к трудовому договору

«В» ноября 2012 год

г. Барнаул

Представитель нанимателя (Работодатель) в лице председателя комитета по образованию города Барнаула Полосиной Натальи Владиславовны, действующей на основании распоряжения главы администрации города Барнаула от 29.10.2012 года №85л.с., именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и Галич Татьяна Алексеевна, заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №190» (в дальнейшем – Руководитель), с другой стороны, во исполнение п.3 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 2.2. раздела 2 трудового договора дополнить абзацем нового содержания «представлять в центры занятости населения по месту нахождения работодателя в течение 3 рабочих дней со дня возникновения информации о наличии вакантных рабочих мест, о создании новых рабочих мест с указанием профессии необходимых работников».

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, составлено в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работодателя.

3. Изменения в трудовой договор вступают в силу с 01.11.2012.

Подписи сторон:

Работодатель:

Председатель комитета
по образованию города
Барнаула

Н.В.Полосина

«В» ноября 2012

Работник:

Заведующий МБДОУ «Детский
сад №190»

Т.А.Галич

«В» ноября 2012

Экземпляр соглашения получила «В» 11 2012 Татьяна Т.А.Галич

Дополнительное соглашение к трудовому договору

27.11.2012

г. Барнаул

Представитель нанимателя (Работодатель) в лице заместителя председателя комитета по образованию города Барнаула Муля Андрея Генриховича, действующего на основании распоряжения главы администрации города Барнаула от 12.11.2012 года №170-к, именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и Галич Татьяна Алексеевна, заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №190» общеразвивающего вида (в дальнейшем – Работник), с другой стороны, во исполнение приказа комитета по образованию города Барнаула №359-к от 19.11.2012 «О повышении оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. В пункте 3.3. раздела 3 трудового договора после слов «базовый оклад в размере» читать «4250 руб. 14 коп.», далее по тексту.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, составлено в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

3. Изменения в трудовой договор вступают в силу с 01.10.2012.

Подписи сторон:



«__» ноября 2012



«__» ноября 2012

Экземпляр соглашения получила «29» 11 2012 Галич Т.А.Галич