

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ
от «24» октября 2017 г. № б/н**

г. Искитим

«01» февраля 2017 г.

Администрация города Искитима Новосибирской области, в лице Главы города Искитима Новосибирской области Завражина Сергея Владимировича, действующего на основании Устава города Искитима Новосибирской области, именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и **Иванов Иван Иванович**, именуемый(ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Изложить Трудовой договор № б/н от **24.10.2012** в новой редакции:

« ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № б/н

г. Искитим

«24» октября 2017 г.

Администрация города Искитима Новосибирской области, в лице Главы города Искитима Новосибирской области Завражина Сергея Владимировича, действующего на основании Устава города Искитима Новосибирской области, именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и **Иванов Иван Иванович**, именуемый(ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. Настоящий трудовой договор (далее – договор) регулирует трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения между Работником и Работодателем.

1.2. По настоящему трудовому договору Работодатель принимает Работника на работу по должности **директора**.

1.3. Местом работы Работника является **муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа № 13 города Искитима Новосибирской области**, расположенное по адресу: **633209, Новосибирская область, город Искитим, ул. Иванова, 128**.

1.4. Дата начала работы: **06.11.2017**.

1.5. Дата окончания работы: **31.12.2022**.

1.6. Работа по настоящему договору для Работника является основным местом работы.

1.7. Работнику по соглашению сторон испытательный срок не устанавливается.

II. Права и обязанности Работника и Работодателя

2.1. Основные права и обязанности Работника и Работодателя установлены в ст. 21 и ст. 22 Трудового кодекса РФ.

2.2. Права и обязанности Работника и Работодателя в области охраны труда определены правилами раздела X Трудового кодекса РФ.

2.3. Права и обязанности Работников и Работодателя, помимо установленных трудовым законодательством, определены в Коллективном договоре, локальных нормативных актах учреждения.

2.4. Трудовая функция по занимаемой должности – конкретный вид работы, поручаемой Работнику данным договором, определен в должностной инструкции, которая

является неотъемлемой частью данного трудового договора и оформлена в виде приложения 1 к данному договору.

2.5. Работник подчиняется Правилам внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и соблюдает правила по охране труда и пожарной безопасности.

2.6. Работодатель может проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работника, не реже чем каждые 3 года.

2.7. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.8. Аттестация Работника в целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности проводится один раз в пять лет на основе оценки его профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Работодателем.

2.9. Работник имеет право выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной пунктом 1.2. настоящего трудового договора, дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей) по должности «Учитель» с продолжительностью работы, не превышающей 9 (девяти) часов в неделю, т.е. половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели с дополнительной оплатой в зависимости от стоимости образовательного часа, установленного в учреждении.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Работник подчиняется режиму работы, установленному в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Работник подчиняется режиму рабочего времени:

- продолжительность рабочей недели – 40-часовая рабочая неделя,
- рабочая неделя – с понедельника по пятницу,
- с выходными днями – суббота и воскресенье,
- начало рабочего дня: 08-00, окончание рабочего дня: 17-00,
- перерывы в работе: с 13-00 до 14-00.
- Работнику устанавливается ненормированный рабочий день.

3.2. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- основной отпуск из расчета 56 календарных дней,
- дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем из расчета 3 календарных дня.

3.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с ежегодным графиком отпусков.

3.4. С согласия Работодателя Работнику по его письменному заявлению может быть перенесена дата начала ежегодного оплачиваемого отпуска, а также предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в случае, если это не отразится на нормальной работе учреждения.

3.5. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон настоящего договора.

3.6. Условия труда на рабочем месте по результатам АРМ/СОУТ, проведенной 15.04.2013 – класс условий труда 3.1.

IV. Оплата труда

4.1. Заработная плата Работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад Работника устанавливается исходя из **первой** группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, и установленных требований к квалификации.

4.3. Работнику устанавливаются доплаты компенсационного характера, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации и отраслевым тарифным соглашением (Положением о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций):

| Вид доплаты за работу | Размер | Сроки | Порядок |
|--|--|--|---|
| в ночное время с 22 часов до 6 часов | 35% часовой ставки | ежемесячно | за фактически отработанное время в месяц с 22 до 6 часов |
| в выходные и нерабочие праздничные дни | 100% от оклада | в месяце фактической работы (если не предоставлены дни отдыха) | за фактически отработанное время в выходные и нерабочие праздничные дни |
| сверхурочную (свыше нормы) | 50% за первые два часа и 100% за последующие | ежемесячно) | за фактически отработанное время свыше нормы, за исключением праздничных подлежащих повышенной оплате |
| с вредными и (или) опасными условиями труда: класс условий труда 3.1. | 4% | ежемесячно | за фактически отработанное время |
| За особенности деятельности: Доплата за наличие в образовательной организации специализированных (инклюзивных) классов, групп для детей с ОВЗ | 20% от оклада | ежемесячно | за фактически отработанное время |
| в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) | 25% | ежемесячно | на все виды оплаты труда, предусмотренные системой оплаты труда |

4.4. Работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде надбавок в пределах базового фонда оплаты труда в соответствии с отраслевым тарифным

соглашением (Положением о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций) за:

- ученую степень _____ (% от оклада);
- наличие квалификационной категории:
высшая квалификационная категория - 15% (% от оклада);
- наличие государственной награды, почетного звания, нагрудного знака, отраслевой Почетной грамоты: _____ (% от оклада);
- качественные показатели эффективности деятельности учреждения - до 100% (% от оклада):

| Перечень критериев оценки эффективности | Перечень целевых показателей оценки эффективности | Значения показателей | Количество % от должностного оклада | Периодичность переметр показателей |
|---|--|--|---|------------------------------------|
| 1. Эффективность организационного образовательного процесса | 1.1. Учебные результаты обучающихся (результаты итоговой аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных уровней образования) | 1.1.1. Доля выпускников 9 и 11 классов, не получивших аттестаты (свидетельства) | 0% | 1 раз год |
| | 1.2. Учебные и внеучебные достижения обучающихся (участие во всероссийской олимпиаде, во внешкольных мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.) | 1.2.1. Динамика успешности участия обучающихся общеобразовательного учреждения в этапах ВсОШ, наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей и пр. международного, российского, регионального, муниципального уровней, спартакиад, ФСК ГТО | 0% | 1 раз год |
| | 1.3. Социализация детей и подростков | 1.3.1. Количество правонарушений обучающихся, зафиксированное внешними службами | - 1% | 1 раз год |
| | | 1.3.2. Динамика числа уклоняющихся/систематически пропускающих занятия | 0% | 1 раз год |
| | | 1.3.3. Реализация программы по раннему выявлению сиротства | 5% | 1 раз год |
| | 2. Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса | 2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую требованиям квалификационного справочника | 2.1.1. Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами | 5% |
| 2.1.2. Доля учителей/воспитателей/педагогов доп.образования с высшим | | | 4% | 1 раз год |

| Перечень критериев оценки эффективности | Перечень целевых показателей оценки эффективности | Значения показателей | Количество % от должностного оклада | Периодичность переподготовки | |
|--|--|---|--|------------------------------|---------------|
| | квалификацию | профессиональным образованием | | | |
| | | 2.1.3. Доля учителей/воспитателей, преподающих предметы по специальности (по диплому/прошедших переподготовку/курсы повышения квалификации/аттестацию по данному предмету) | 5% | 1 раз год | |
| | | 2.2. Системное привлечение молодых педагогических работников | 2.2.1. Доля молодых <u>учителей/воспитателей</u> (до 30 лет) образовательной организации | 5% | 1 раз год |
| | 2.3. Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательной организации | | 2.3.1. Положительная динамика педагогов, прошедших аттестацию | 5% | 1 раз год |
| | | | 2.3.2. Доля <u>учителей/воспитателей</u> , имеющих высшую квалификационную категорию | 5% | 1 раз год |
| | | | 2.3.3. Доля прошедших курсы повышения квалификации по плану | 5% | 1 раз год |
| | | | 2.3.4. Участие педагогов образовательной организации: 1) в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах областного уровня; 2) конкурсах педагогического мастерства, педагогических конференциях, открытых мероприятиях | 5% | Ежеквартально |
| 3. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений | 3.1. Обеспечение безопасности здоровья и жизни обучающихся | 3.1.1. Охват обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций горячим питанием в школьной столовой | 5% | 1 раз год | |
| | | 3.1.2. Отсутствие травматизма среди обучающихся (воспитанников) | 5% | 1 раз год | |
| | 3.2. | 3.2.1. | 5% | 1 раз год | |

| Перечень критериев оценки эффективности | Перечень целевых показателей оценки эффективности | Значения показателей | Количество % от должностного оклада | Периодичность перепроверки показателей |
|---|--|---|-------------------------------------|--|
| | Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров | Отсутствие производственного травматизма работников учреждения | | год |
| | | 3.2.2. Обеспечение соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, отсутствие предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов, 100% охват специальной оценкой условий труда | 10% | 1 раз в год |
| | | 3.2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений | 10% | 1 раз в год |
| 4. Личный вклад руководителя в развитие системы образования в городе | 4.1. Организация и проведение мероприятий на базе учреждения | 4.1.1. Организация мероприятий на базе учреждения | 9% | Ежеквартально |
| | | 4.1.2. Личное участие (очное) руководителя в: - открытых профессиональных мероприятиях, - работе Советов, рабочих групп и др. (подготовка проектов документов не ниже муниципального уровня и пр.), - наличие публикаций. | 5% | Ежеквартально |
| 5. Эффективность управленческой деятельности | 5.1. Исполнительская дисциплина | 5.1.1. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации в МКУ УО и МКУ ЦБО и исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и пр. | 5% | 1 раз в год |
| | 5.2. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации | 5.2.1. Получение грантов, привлечение спонсорских средств и средств от платных образовательных услуг (лицензированных) | 0% | 1 раз в год |
| | 5.3. Повышение уровня социального партнерства | 5.3.1. Наличие профсоюзной организации в учреждении | 3% | 1 раз в год |
| ИТОГО | | | 100% | |

4.5. Выплаты устанавливаются за календарный период года на основании представленных отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера при наличии дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю, снижаются на:

4.6.1. 20% - за первое замечание;

4.6.2. 40% - за второе замечание;

4.6.3. 50% - за выговор.

4.7. Заработная плата руководителю образовательной организации начисляется в пределах норматива, установленного от общего фонда оплаты труда учреждения, выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения и с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от фактической численности работников в соответствии с пунктом 29 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Искитима, утвержденного постановлением администрации города Искитима Новосибирской области от 03.04.2013 № 562 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Искитима НСО, и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов администрации города Искитима Новосибирской области» (в ред. постановления администрации города Искитима от 18.11.2015 № 2194).

4.8. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается Работнику 20 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на банковский счет Работника.

V. Иные условия трудового договора

5.1. Работник обязуется не разглашать персональные данные работников и обучающихся, ставшие известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.2. Характер работы: разъездной, выезды Работником самостоятельно фиксируются под роспись в журнале учета разъездов работников.

5.3. Антикоррупционные положения:

5.3.1. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору 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.

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

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

5.3.5. 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.

VI. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

VII. Срок действия трудового договора

7.1. Договор вступает в силу в день его подписания сторонами и его условия действуют с даты оформления договора.

7.2. Договор прекращается в порядке и по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором.

VIII. Ответственность сторон

8.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, а также нарушения трудового распорядка, он несет дисциплинарную и иную ответственность согласно законодательству Российской Федерации.

8.2. Организация несет материальную и иную ответственность согласно законодательству в случаях:

- причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- в результате причиненного ущерба имуществу Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9.2. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

9.3. В случае, если Работник будет нуждаться в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязуется перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

9.4. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

9.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

9.6. Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами, в том числе:

9.6.1. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон на основании пункта 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Инициатором расторжения трудового договора по данному основанию может являться как руководитель муниципальной организации, так и глава администрации города Искитима Новосибирской области. Договоренность сторон оформляется путем составления отдельного документа - соглашения о расторжении трудового договора. В соглашении отражается дата увольнения (последний день работы) и основание расторжения договора (соглашение сторон). Проект соглашения подготавливает Управление образования.

9.6.2. Трудовой договор может быть расторгнут в связи с истечением срока его действия на основании пункта 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Управление образования предупреждает в письменной форме руководителя муниципальной организации о прекращении трудового договора не менее чем за три календарных дня до увольнения и подготавливает проект постановления об увольнении руководителя муниципальной организации.

9.6.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе (по собственному желанию) руководителя муниципальной организации на основании пункта 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Руководитель муниципальной организации должен в письменной форме не позднее чем за один месяц до даты увольнения направить свое заявление о расторжении трудового договора в Управление образования.

9.6.4. Трудовой договор может быть расторгнут в случае отказа руководителя муниципальной организации от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией в соответствии с пунктом 6 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Новый собственник организации не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор с руководителем муниципальной организации.

9.6.5. Трудовой договор может быть расторгнут на основании пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в случае отказа руководителя муниципальной организации от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Управление образования подготавливает за подписью главы администрации города Искитима Новосибирской области и вручает руководителю муниципальной организации уведомление.

9.6.6. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя, в том числе:

1) При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор с руководителем муниципальной организации может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока на основании пункта 4 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с частью 2 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан предупредить руководителя организации об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание.

2) В связи с ликвидацией организации на основании пункта 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении трудового договора по данному основанию Работодатель обязан предупредить руководителя муниципальной организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителю муниципальной организации вручает предупреждение о предстоящем увольнении председатель ликвидационной комиссии.

В соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому руководителю муниципальной организации выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным руководителем муниципальной организации в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения руководитель муниципальной организации обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3) В связи с принятием уполномоченным собственником органом решения о прекращении трудового договора на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьями 279 и 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя муниципальной организации ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

4) В соответствии с пунктом 2 части второй статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации Трудовой договор, может быть, расторгнут по следующим дополнительным основаниям:

а) смена главы города Искитима Новосибирской области;

б) выявленное в ходе проверки или ведомственного контроля не целевое использование бюджетных средств.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части второй статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере среднего месячного заработка.

Х. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения 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 передается Работнику.

Сведения о сторонах:

| Работодатель: | Работник: |
|--|----------------------|
| Администрация города Искитима Новосибирской области ИНН 5446112631 Юридический адрес: 633209, Новосибирская область, г. Искитим, ул. Пушкина, 51. Глава администрации города Искитима Новосибирской области Завражин Сергей Владимирович | Иванов Иван Иванович |

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами.

3. Со дня вступления в силу настоящего дополнительного соглашения все предыдущие редакции трудового договора от **24.10.2012 № 6/н** применению не подлежат.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

Подписи сторон:

| Работодатель: | Работник: |
|---|----------------------|
| Администрация города Искитима Новосибирской области ИНН 5446112631 Юридический адрес: 633209, Новосибирская область, г. Искитим, ул. Пушкина, 51 в лице Главы города Искитима С.В. Завражина | Иванов Иван Иванович |

подпись _____

МП

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель главы администрации города
Искитима Новосибирской области

_____ И.В. Порох

СОГЛАСОВАНО: