# Модельный трудовой договор с руководителем государственного автономного учреждения города Москвы

Приложение 3 к Постановлению Правительства Москвы от 1 февраля 2011 г. N 20-ПП

 МОДЕЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

(указывается наименование государственного автономного

учреждения города Москвы с указанием его типа)

Москва "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указывается орган исполнительной власти,

осуществляющий функции и полномочия учредителя) в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество руководителя органа

исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя),

именуемый далее "Работодатель", действующий на основании Положения, с одной

стороны, и гражданин Российской Федерации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(указывается фамилия, имя, отчество, паспортные данные гражданина)

именуемый в дальнейшем "Руководитель", с другой стороны, заключили

настоящий трудовой договор (далее - трудовой договор) о нижеследующем:

### 1. Предмет трудового договора

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между Работодателем и Руководителем, связанные с замещением Руководителем должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указывается наименование должности в соответствии с уставом учреждения и полное наименование государственного автономного учреждения города Москвы с указанием его типа) (далее - Учреждение).

1.2. Правовые отношения между Работодателем и Руководителем регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", Федеральным законом от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" (далее - Федеральный закон от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ), иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами города Москвы, Уставом Учреждения и настоящим трудовым договором.

### 2. Трудовая функция, полномочия, обязанности Руководителя

2.1. На Руководителя Учреждения возлагается руководство деятельностью Учреждения в пределах компетенции Руководителя учреждения, определяемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, города Москвы и Уставом Учреждения.

2.2. Руководитель организует выполнение решений Работодателя по вопросам деятельности Учреждения. Решения Работодателя являются обязательными для Руководителя Учреждения.

2.3. Руководитель организует выполнение решений Наблюдательного совета, которые в соответствии с Уставом Учреждения являются обязательными для исполнения Руководителем Учреждения.

2.4. Руководитель самостоятельно решает вопросы руководства деятельностью Учреждения, отнесенные к его компетенции федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами города Москвы, Уставом Учреждения, настоящим трудовым договором.

Руководитель без доверенности действует от имени Учреждения, в том числе:

- представляет интересы Учреждения во всех органах государственной власти и местного самоуправления, организациях независимо от форм собственности;

- в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации совершает сделки от имени Учреждения;

- заключает трудовые договоры с работниками Учреждения;

- своевременно обеспечивает уплату налогов и сборов в порядке и размерах, определяемых налоговым законодательством Российской Федерации;

- предоставляет в установленном порядке статистические, бухгалтерские, иные сведения;

- осуществляет иные полномочия, связанные с реализацией его компетенции.

2.5. Руководитель издает приказы и распоряжения, дает поручения и указания, обязательные для исполнения сотрудниками Учреждения.

2.6. Руководитель при осуществлении своих прав и обязанностей должен действовать в интересах Учреждения.

2.7. Руководитель имеет право:

2.7.1. На изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7.2. На оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством, качеством и эффективностью выполненной работы и условиями настоящего трудового договора.

2.7.3. Иные права в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.8. Руководитель обязан:

2.8.1. Обеспечивать выполнение государственного задания в полном объеме.

2.8.2. Обеспечивать составление и выполнение в полном объеме плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с порядком, определенным Работодателем.

2.8.3. Обеспечивать составление отчета о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним на праве оперативного управления имущества в соответствии с требованиями, установленными Работодателем.

2.8.4. Обеспечивать сохранность и рациональное использование имущества, закрепленного на праве оперативного управления за Учреждением.

2.8.5. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения, а также принимать меры по повышению размера заработной платы работникам Учреждения.

2.8.6. Обеспечивать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины работниками Учреждения.

2.8.7. Обеспечивать соблюдение требований по охране и безопасности труда, принимать необходимые меры по выполнению в Учреждении правил техники безопасности и требований по защите жизни и здоровья работников Учреждения.

2.8.8. Проходить аттестацию в порядке, установленном нормативными правовыми актами города Москвы и Работодателем.

2.8.9. Обеспечивать наличие мобилизационных мощностей и выполнение требований по гражданской обороне.

2.8.10. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения, а также решениями и поручениями Работодателя.

### 3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Изменять и расторгать настоящий трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и настоящим трудовым договором.

3.1.2. Поощрять Руководителя Учреждения, а также осуществлять согласование размера стимулирующих выплат в соответствии с пунктом 4.4 настоящего трудового договора.

3.1.3. Привлекать Руководителя к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, включая досрочное расторжение настоящего трудового договора в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации.

3.2.2. Обеспечивать своевременное рассмотрение вопросов управления Учреждением, относящихся к компетенции Работодателя.

### 4. Условия оплаты труда и социальные гарантии Руководителя

4.1. Оплата труда (заработная плата) Руководителя включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты в размере не более \_\_-кратного размера (устанавливается Учредителем) от средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу Учреждения.

4.2. Руководителю устанавливается оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

4.3. Компенсационные выплаты Руководителю устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

4.4. В случае выполнения показателей эффективности и результативности деятельности Руководителя, установленных пунктом 7 настоящего трудового договора, Руководителю выплачиваются стимулирующие выплаты в размере, согласованном с Работодателем.

 4.5. Порядок выплаты заработной платы Руководителю:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

### 5. Режим рабочего времени и место работы Руководителя

5.1. Руководителю устанавливается ненормированный рабочий день. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.2. Руководителю в соответствии с графиком отпусков, согласованному с Работодателем, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 (три) календарных дня.

 5.3. Местом работы Руководителя является место нахождения Учреждения:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Срок действия трудового договора и начало работы

6.1. Дата начала работы Руководителя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6.2. Настоящий трудовой договор заключен на срок

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указывается срок действия трудового договора, если такой срок установлен

в Уставе, не более 5 лет в соответствии со статьей 58

Трудового кодекса Российской Федерации)

### 7. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности Руководителя

7.1. Эффективность и результативность деятельности Руководителя оценивается по количественным и качественным показателям, которые устанавливаются для Руководителя Работодателем исходя в том числе из следующих критериев (с учетом ведомственной принадлежности Учреждения):

1) выполнение Учреждением государственного задания в полном объеме;

2) достижение показателей качества предоставления услуг;

3) выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

4) наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, обеспечение роста заработной платы работников Учреждения;

5) наличие и размер кредиторской задолженности;

6) количество обоснованных жалоб на оказываемые Учреждением услуги за отчетный период и результаты их рассмотрения;

7) наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства.

7.2. Отчетный период для оценки эффективности и результативности деятельности Руководителя устанавливается Работодателем и не может быть менее 1 квартала.

### 8. Ответственность Руководителя и Работодателя

8.1. Руководитель несет ответственность в соответствии с федеральными законами за осуществление деятельности Учреждения, в том числе за соблюдением Учреждением финансовой дисциплины.

8.2. Руководитель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

8.3. Руководитель несет полную материальную ответственность за прямой, действительный ущерб, причиненный Учреждению.

8.4. Руководитель несет ответственность за убытки, причиненные Учреждению виновными действиями (бездействием) Руководителя, если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами. Расчет убытков производится в том числе в результате:

- заключения сделок от имени Учреждения с превышением выделенных Учреждению лимитов бюджетных ассигнований, в том числе бюджетных инвестиций;

- совершения крупной сделки с нарушением требований Федерального закона от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях" в независимости от того, была ли эта сделка признана недействительной;

- совершения сделки, в которой имелась его заинтересованность и которая была совершена с нарушением порядка, установленного Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях";

- распоряжения особо ценным движимым имуществом, закрепленным собственником или приобретенным за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, а также недвижимым имуществом, с нарушением требований Федерального закона от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях" и Устава Учреждения;

- внесения Учреждением денежных средств (если иное не установлено условиями их предоставления), иного имущества, за исключением особо ценного движимого имущества, а также недвижимого имущества, в уставный (складочный) капитал хозяйственных обществ или передачу им такого имущества иным образом в качестве их учредителя или участника с нарушением требований Федерального закона от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях".

### 9. Прекращение и изменение трудового договора

9.1. Трудовой договор подлежит прекращению Работодателем:

1) в соответствии с пунктом 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации в случае осуждения Руководителя к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) в соответствии с пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации по следующим дополнительным основаниям:

- в случае совершения крупной сделки с нарушением требований Федерального закона от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях" в независимости от того, была ли эта сделка признана недействительной;

- в случае совершения сделки, в которой имелась его заинтересованность и которая была совершена с нарушением порядка, установленного Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях";

- в случае распоряжения особо ценным движимым имуществом, закрепленным за ним собственником или приобретенным за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, а также недвижимым имуществом с нарушением требований Федерального закона от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях" и Устава Учреждения;

- в случае внесения Учреждением города Москвы денежных средств (если иное не установлено условиями их предоставления), иного имущества, за исключением особо ценного движимого имущества, а также недвижимого имущества, в уставный (складочный) капитал хозяйственных обществ или передачу им такого имущества иным образом в качестве их учредителя или участника с нарушением требований Федерального закона от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях";

- в случае наличия более чем двухмесячной задолженности по заработной плате работникам Учреждения, помимо привлечения к административной и уголовной ответственности.

9.2. Трудовой договор может быть прекращен Работодателем в соответствии с пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации по следующим дополнительным основаниям:

- невыполнение установленных Уставом Учреждения его целей и видов деятельности, для которых оно создано;

- совершение сделок с имуществом, находящимся в оперативном управлении Учреждения, с нарушением требования законодательства, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 9.1 настоящего трудового договора;

- использование имущества, находящегося в оперативном управлении Учреждения, не по целевому назначению;

- разглашение Руководителем государственной и иной охраняемой законом тайны, а также ставших известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведений, затрагивающих честь и достоинство личности;

- систематическое непредставление отчетности о работе Учреждения в порядке и сроки, установленные законодательством и Работодателем.

9.3. В случае прекращения трудового договора с Руководителем в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) Руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

9.4. Внесение изменений в трудовой договор осуществляется в порядке и соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

 Работодатель: Руководитель:

Источник - Постановление Правительства Москвы от 01.02.2011 № 20-ПП

Сохраните в закладки наш сайт: [Порядокправа.рф](https://порядокправа.рф)

Прямая ссылка на документ: [https://порядокправа.рф/obrazecy/modelnyj\_trudovoj\_dogovor\_s\_rukovoditelem\_gosudarstvennogo\_avtonomnogo\_uchrezhdeniya\_goroda\_moskvy.htm](https://порядокправа.рф/modelnyj_trudovoj_dogovor_s_rukovoditelem_gosudarstvennogo_avtonomnogo_uchrezhdeniya_goroda_moskvy.htm)