**Российская Федерация**

**Администрация Краснокаменского муниципального округа**

**Забайкальского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2025 года №\_\_\_\_\_\_

**г. Краснокаменск**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, а также реализации Закона Забайкальского края от 08.07.2024 № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановления администрации Краснокаменского муниципального округа от 06.06.2025 № 115 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, работников структурных подразделений отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края», руководствуясь ст. 37 Устава Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, администрация Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ**:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края (приложение).

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 24.08.2017 № 90 «Об утверждении Положения об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 19.08.2024 № 81 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 14.06.2024 № 70 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 15.02.2024 № 24 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 25.01.2024 № 13 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 30.11.2023 № 94 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 21.07.2023 № 52 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90» ;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 24.11.2022 № 88 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 24.02.2021 № 7 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 22.09.2020 № 64 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 31.08.2020 № 44 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 31.08.2020 № 44 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 28.01.2020 № 2 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 07.02.2018 № 10 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрация муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.08.2017 № 90».

3. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию на Официальном сайте Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (http://admi№kr.ru, регистрация в качестве сетевого издания ЭЛ № ФС 77-75936 от 03.07.2019) и на специально оборудованных стендах в специально отведенных местах, доступных для неограниченного круга лиц, расположенных по следующим адресам: Забайкальский край, г. Краснокаменск, 505; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Ковыли, ул. Ленина, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Соктуй-Милозан, мкр.Юбилейный, 7; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Богдановка, ул. Микрорайонная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Кайластуй, ул. Куйбышева, 11; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Капцегайтуй, ул. Советская, 10; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Маргуцек, ул. Губина 61; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Среднеаргунск, Центральная 13; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Целинный ул. Железнодорожная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с.Юбилейный, ул.Советская, 9, вступает в силу на следующий день после дня их официального обнародования и распространяет своё действия на правоотношения, возникшие с 01.09.2025 года.

Глава муниципального округа К. А. Зверев

Приложение

к постановлению администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_\_\_

**Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края (далее - Положение) разработано в соответствии в соответствии с [трудовым законодательством](https://base.garant.ru/12125268/7dede6ac8f25be619ed07c17ed1c62c9/#block_6000) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края (далее - Учреждения), и применяется при определении условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений за счет средств бюджета Краснокаменского муниципального округа и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения за счет всех источников финансирования.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из средств бюджета Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края (далее - муниципального округа).

1.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае, если месячная заработная плата работников учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением компенсационных выплат, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением компенсационных выплат, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

**II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения (далее - работник).

2.1.1. Заработная плата работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы, предусматривается в трудовом договоре с работником.

2.1.3. Оклад (должностной оклад) работникам устанавливается согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, коэффициенты и надбавки к ним, виды выплат стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор и отражаются в расчетном листке, форма которого представлена в приложении № 4 к настоящему Положению.

Примерная форма трудового договора с работником муниципального учреждения представлена в приложении № 2 к настоящему положению.

При изменении условий трудовых договоров рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору приведен в приложении № 3 данного Положения.

2.1.5. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда формирует и утверждает штатное расписание в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению. В случае изменения структуры Учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

2.1.6. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с комитетом по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края на начало учебного года до 25 августа, на начало финансового года до 15 января.

И в иных случаях, при изменении оплаты труда.

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.2. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате выплачиваемая в соответствии с Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14.10.2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях».

2.2.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся оплаты за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочную работу;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 602 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.3.2. Порядок оплату труда за сверхурочную работу определен статьей 152 ТК РФ.

2.2.3.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.6. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) и не образуют увеличение должностного оклада.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах, где установлены районные коэффициенты, применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.7. Гарантированная персональная надбавка.

2.2.7.1. Гарантированная персональная надбавка устанавливается работникам, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающий рост заработной платы в Забайкальском крае.

2.2.7.2. Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается решением Совета муниципального округа, обеспечивающим рост заработной платы в муниципальном округе, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

2.2.8. Порядок оплаты труда за работу по совместительству определяется [ст. 60.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502701&date=12.09.2025&dst=394&field=134) ТК РФ.

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются Комитетом по качественному результату за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательством Российской Федерации минимальным или максимальным размером.

Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- иные выплаты стимулирующего характера, определяемые положениями об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства (по распоряжению руководителя Учреждения).

2.3.1.1. Выплата за интенсивность назначается сотрудникам Учреждений за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами учреждений, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного, фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников Учреждений, коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда. Выплаты за интенсивность рекомендуется устанавливать в процентах исходя из оклада (должностного оклада)

2.3.1.2. Надбавка молодым специалистам:

Молодому специалисту, являющемуся лицом в возрасте до 35 лет, впервые заключившему трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20% должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок три года с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое Учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.1.3. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно по основному месту работы одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании локального акта Учреждения.

Основным документом для определения надбавки за выслугу лет, дающим право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является стаж работы, исчисляемый по трудовой книжке.

Стаж работы определяется ежегодно при составлении штатного расписания Учреждения. Приказ руководителя Учреждения является основанием для назначения работнику надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;

- время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Размеры выплаты надбавки за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки в процентном отношении к должностному окладу |
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 и более лет | 30 |

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в отрасли, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

2.3.1.4. Премиальные выплаты:

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа в учреждении). Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения специально созданной Комиссии.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.2. Выплаты и надбавки, указанные в настоящем Разделе не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Забайкальском крае.

**III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Заработная плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 15-30 % ниже оклада руководителя.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя повышаются одновременно с увеличением оклада руководителя образовательного учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

**IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе уменьшить, приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работника Учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику Учреждения до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения за работником объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

**Размеры должностных окладов работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА**

**«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ»**

***1. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням  | Базовый оклад, рублей  |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор котельных; оператор теплового пункта; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; подсобный рабочий; мойщик посуды; плотник; дворник  | 6326  |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также к которым, в соответствии с трудовым законодательством, предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования: повар; кладовщик | 7 287  |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельных; кастелянша | 6929 |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

***2. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням  | Базовый оклад, рублей  |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством  | 9 178 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар)  | 9 617  |

    **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ**

**РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

***3. Профессиональная квалификационная группа должностей***

***работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   Квалификационный уровень  | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням  | Базовый должностной оклад, рублей  |
|    | Помощник воспитателя (ассистент по оказанию технической помощи)  | 7 388  |

***4. Профессиональная квалификационная группа должностей***

***педагогических работников***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням  | Базовый должностной оклад, рублей  |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (заведующий интернатом)  | 11 276  |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ**

**МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

***5. Профессиональная квалификационная группа***

***«Средний медицинский и фармацевтический персонал»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням  | Базовый должностной оклад, рублей  |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра  | 7 861  |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**

**ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ**

**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 необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

 4. Работа у работодателя является для работника:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(основной, по совместительству)

 5. Настоящий трудовой договор заключается на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работа с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=369&field=134&date=02.10.2024) Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

 8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

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) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) 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:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=457&field=134&date=02.10.2024) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101140&field=134&date=02.10.2024) Трудового кодекса Российской Федерации).

 31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) 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 (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

 Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

|  |  |
| --- | --- |
| РАБОТОДАТЕЛЬ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование образовательного учреждения)ИНН/КПП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Адрес (место нахождения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (должность) (подпись) (расшифровка)  | РАБОТНИК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Адрес места жительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) |

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

**ОБРАЗЕЦ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ**

**К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

 (город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

 в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (должность, Ф.И.О.)

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ года № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_ следующие изменения: (изложив его в следующей редакции):

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

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года № \_\_\_\_.

Составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй - у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

|  |  |
| --- | --- |
| РАБОТОДАТЕЛЬ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование образовательного учреждения)ИНН/КПП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Адрес (место нахождения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(должность) (подпись) (расшифровка)  | РАБОТНИК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Адрес места жительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) |

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись работника)

 Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

|  |
| --- |
| Наименование учреждения |
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| **РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК** | **за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **месяц 20\_\_г.** |  |  |  |  |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| **Фамилия Имя Отчество таб. № \_\_\_\_\_\_** |  |  |  |  |  |   |
| Отработано \_\_ дн./\_\_час. (норма \_\_/\_\_) |
| Подразделение |   |
| Должность |   |
| Ставка |  |  руб./мес. (ст.) |  |  |  |  |  |  |  |   |
| Ст. вычеты |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| На начало периода |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
| Начисление / Удержание | Время | Начислено | Удержано |
| Оклад |   |   |   |   |
| Надбавка за почетное звание |   |   |   |   |
| Надбавка за выслугу лет |   |   |   |   |
| Надбавка молодым специалистам |  |   |   |   |
| Надбавка водителям за классность |   |   |   |   |
| Надбавка работникам занятых на рабочих местах находящихся в малых населенных пунктах |   |   |   |   |
| Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ |  |  |  |  |
| Выплата за интенсивность |  |  |  |  |
| Гарантированная персональная надбавка |  |  |  |  |
| Районный коэффициент |   |   |   |   |
| Северная надбавка |   |   |   |   |
| НДФЛ |   |   |   |   |
| Исполнительный лист |   |   |   |   |
| Профсоюзные взносы |   |   |   |   |
| Удержания  |   |   |   |   |
| ИТОГО |   |   |   |   |   |
| Выплата заработной платы за первую половину месяца |   |   |   |   |
| Выплата зарплаты |   |   |   |   |
| ИТОГО выплачено |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ВСЕГО |   |   |   |
| **На конец периода (на руки)** |  |  |  |  |  |  |
| НДФЛ за месяц 20\_\_ г. | Доход | Скидки | Ст. вычеты | Налог |
|   |   |   |   |
| НДФЛ с начала года | Доход | Скидки | Ст. вычеты | Налог |
|   |   |   |   |

- надбавки в расчетном листке указываются в соответствии с надбавками, установленными работнику

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников (кроме педагогических работников) общеобразовательных и дошкольных организаций, подведомственных комитету по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано**Председатель КУО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Е.А. Протасова | **Утверждено**приказом от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. №\_\_\_\_штат в количестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_единицДиректор /заведующий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 года

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

