******

**Администрация городского округа ЗАТО п.Горный**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

25 января 2024 года № 22

**Об утверждении Положения об оплате труда**

**работников администрации городского округа ЗАТО п. Горный**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», порядком об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО п. Горный, утвержденное решением Думы городского округа ЗАТО п. Горный от 28 декабря 2023 года № 58 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО п. Горный», администрация городского округа ЗАТО п. Горный **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников администрации городского округа ЗАТО п. Горный согласно приложению.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2024 года.

3. Настоящее постановление опубликовать (обнародовать) на официальном сайте городского округа ЗАТО п. Горный <https://gorniy.75.ru>.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава ЗАТО п. Горный Т.В.Карнаух

Главный специалист администрации

городского округа ЗАТО п.Горный

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.М. Шишкин

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_2024 г.

Председатель комитета по финансам

администрации ЗАТО п. Горный

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Трагерюк

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_2024 г.

Приложение

к постановлению администрации

городского округа ЗАТО п. Горный

от 25 января 2024 года № 22

**Положение**

**об оплате труда работников администрации**

**городского округа ЗАТО п. Горный**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников администрации городского округа ЗАТО п. Горный (далее – Положение), разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы городского округа ЗАТО п. Горный от 28 декабря 2023 года № 58 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО п. Горный».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников администрации городского округа ЗАТО п.Горный, комитета по финансам администрации ЗАТО п.Горный (далее – работников Учреждения).

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета городского округа ЗАТО п.Горный Забайкальского края (далее – местный бюджет) 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.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работникам муниципальных учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда с учетом положений, установленных абзацем третьим настоящего пункта. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника муниципального учреждения по основной работе за соответствующий период времени 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).

Доплата, указанная в настоящей части, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Работникам Учреждения, указанным в подпункте 1 пункта 1.6 настоящего постановления, доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в случае, если начисленная заработная плата с учетом гарантированной персональной надбавки ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам Учреждения, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных доплата до уровня минимального размера оплаты труда устанавливается до начисления выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.6. Гарантированная персональная надбавка

1) Работникам Учреждения, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, 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 Забайкальского края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

2) Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается Законом Забайкальского края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, 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).

1.7. В целях обеспечения увеличения размера заработной платы, установленной в соответствии с изменениями, предусмотренными Законом Забайкальского края от 25.10.2023 № 2239-ЗЗК устанавливается надбавка обеспечивающая рост заработной платы. Указанная надбавка учитывается в составе заработной платы, на нее начисляется районный коэффициент и северная надбавка.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

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

– базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

– компенсационные выплаты;

– стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников Учреждения к ПКГ осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E05931C882578398CBC652B812Bf9dCE) должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059319822277398CBC652B812Bf9dCE) работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения.

2.1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.4. Примерная форма трудового договора с работниками Учреждения утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» и представлена в приложении № 1 данного Положения.

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения, финансируемых из местного бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований местного бюджета.

2.1.9. Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 2 данного Положения.

2.1.10. Дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника по основной работе, не превышающей минимального размера оплаты труда.

2.1.11. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда.

2.1.12. При исчислении размера оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время необходимо учитывать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда

**2.2. Компенсационные выплаты**

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, решениями Думы городского округа ЗАТО п. Горный, постановлениями администрации городского округа ЗАТО п. Горный, настоящим Положением.

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.3. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО п. Горный Забайкальского края.

2.2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=89C2C76C45A842B00F9E9A3EAE5BA424D6A843361216E5319B3A2929D5367D97B3C4FF417286560BdE35F) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.6. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент, действующий на территории Забайкальского края в соответствии с федеральным законом, законом Забайкальского края и процентная надбавка за стаж работы к заработной плате в соответствии с федеральным законом, законом Забайкальского края.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом [статьи 149](consultantplus://offline/ref=89C2C76C45A842B00F9E9A3EAE5BA424D6A843361216E5319B3A2929D5367D97B3C4FF4772d831F) Трудового кодекса Российской Федерации. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

– совмещение профессий (должностей);

– сверхурочная работа;

– работа в ночное время;

– выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.7.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

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](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58581fCd9E) ТК РФ.

2.2.7.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен в статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.7.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Забайкальского края – за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты составляет 35% от должностного оклада за час работы работника. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

2.2.7.4. 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, и другие виды работ, не входящими 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](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58580fCd5E) Трудового кодекса Российской Федерации:

– работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

– по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.8. 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, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.9. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

**2.3. Стимулирующие выплаты**

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, решениями Думы городского округа ЗАТО п. Горный, постановлениями администрации городского округа ЗАТО п. Горный, настоящим Положением.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

– выплата за интенсивность;

– надбавка водителям за классность;

– надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

– система премирования;

– выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;

– материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

2.3.4. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается работникам Учреждения с учетом профессиональной подготовки, опыта работы по специальности, стажа работы в органах местного самоуправления и органах государственной власти, сложности, напряженности, объема и эффективности выполняемой работы, уровня ответственности, самостоятельности при принятии решений, за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки. Устанавливается локальными нормативными актами муниципальных Учреждений, в которых указываются размеры выплаты персонально по каждому работнику, с правом ее ежемесячной корректировки по результатам работы работника Учреждения, в размере, не превышающем 200 процентов (включительно). Выплата за интенсивность устанавливается 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. Выплата за интенсивность устанавливается приказом (распоряжением) Учреждения и отображается в трудовом договоре работника Учреждения.

2.3.5. Надбавка водителям за классность

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» и рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), пропорционально отработанному времени.

2.3.6. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 11 решения Думы городского округа ЗАТО п. Горный от 28 декабря 2023 года № 58 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО п. Горный».

2.3.6.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим:

– почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

– ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности.

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим:

– почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

- ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

2.3.6.2. Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.7. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается работникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

2.3.7.1. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы может быть назначена:

– за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливается приказом (распоряжением) Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.3.8. Система премирования работников Учреждения.

2.3.8.1. Премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также личного вклада работника в обеспечение задач Учреждения.

Премия устанавливается персонально каждому работнику с учетом обеспечения задач и функций Учреждения и исполнения работником своих должностных обязанностей.

Размер премии конкретному работнику устанавливается в процентном отношении к его окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленной на день принятия решений о выплате премии, либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальный размер премии не ограничивается, но производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение о выплате премии оформляется локальными нормативными актами руководителя Учреждения, в котором указываются основания для выплаты премии (описание дополнительных работ, в чем заключалось особо важное задание, чем выражена значимость результатов, и т.п.) и конкретные размеры премирования каждого работника.

2.3.8.2. Работникам Учреждения может устанавливаться:

– премия из фонда экономии оплаты труда с учетом процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных ним местностях;

– премия из фонда оплаты труда по результатам ежегодного регионального конкурса среди администраторов госпабликов в соответствии с Положением о региональном конкурсе среди сотрудников, исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований Забайкальского края, государственных и муниципальных учреждений, ответственных за ведение официальных страниц в социальных сетях;

2.3.9. Работникам устанавливается материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в размере 1,4 оклада (должностного оклада) с учётом процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных ним местностях

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников Учреждения ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, решениями Думы городского округа ЗАТО п. Горный, постановлениями администрации городского округа ЗАТО п. Горный, настоящим Положением на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Приложение № 1

к Положению об оплате

труда работников администрации

городского округа ЗАТО п. Горный

от 25 января 2024 года № 22

Примерная форма

трудового договора с работником муниципального учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование учреждения в соответствии с примерным положением (Уставом))

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(примерное положение, 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(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 работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 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 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(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 Российской Федерации.

**IX. Изменение и прекращение трудового договора**

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

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

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

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**X. Заключительные положения**

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

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

(наименование организации) (ф.и.о.)

Адрес (место нахождения) Адрес места жительства

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

ИНН серия №

кем выдан

дата выдачи «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

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

(должность) (подпись) (ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

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

(дата и подпись работника)

Приложение № 2

к Положению об оплате

труда работников администрации

городского округа ЗАТО п. Горный

от 25 января 2024 года № 22

**Размеры**

**базовых окладов (базовых должностных окладов)**

**по профессионально-квалификационным группам работников администрации городского округа ЗАТО п.Горный**

**1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по военно-учетной работе | 10 051 |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий программист | 10 683 |