

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ МО
ВОЛОСОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

Руководителям
общеобразовательных
организаций

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ
г. Волосово, Ленинградская область,
ул. Краснофлотская, дом 6
т.8-813-73-21-065, 8-813-73-22-113

от 02.04.2018 № 322

Уважаемые руководители!

При организации летней оздоровительной работы в 2018 году необходимо обеспечить трудовую занятость учащихся в данный период. Это возможно через:

- организацию летней трудовой практики;
- функционирование ДОЛ трудовой направленности на базе ОО;
- общественный труд подростков от 14 лет и старше (через заработную плату от ОО и ЦЗН);
- индивидуальное трудоустройство подростков;
- Губернаторский отряд (через директора РКЦ «Родник» М.Кярке)
- общественный труд подростков от 14 лет и старше (через заработную плату от сельских поселений и ЦЗН).

Обращаю Ваше внимание на то, что при организации трудовой занятости школьников на базе образовательной организации необходимо действовать в рамках законодательства Российской Федерации, при этом особое внимание уделить на максимальный охват учащихся, состоящих на профилактическом учете в ОМВД, КДН и ЗП, на внутришкольном контроле.

Дополнительные разъяснения:

1. По индивидуальному трудоустройству подростков в летний период образовательная организация должно иметь информацию от подростков или их родителей для более точного анализа по общему охвату учащихся трудовой деятельностью.

2. Информацию по общественному труду подростков от 14 лет и старше (Губернаторский отряд, через заработную плату от сельских поселений и ЦЗН) довести до сведения детей и их родителей.

3. При организации общественного труда подростков от 14 лет и старше (через заработную плату от ОО и ЦЗН) необходимо, чтобы подросток имел ИНН и страховое свидетельство. С юридической точки зрения все остается, как и прежде, то есть он принимается на общественные работы в ОО с оформлением всех необходимых документов (через оформление трудового договора, трудовой книжки). Дополнительно ОО заключает договор с ЦЗН для того, чтобы данный подросток получил еще и денежные средства от ЦЗН (деньги от ЦЗН перечисляются на сберкнижку или карту, поэтому подросток должен ее иметь).

В помощь для оформления подростков на общественные работы в ОО высылаю Вам Методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет (от Правительства Ленинградской области) – **Приложение 1**, выборку по трудовому законодательству РФ в части трудоустройства несовершеннолетних подростков - **Приложение 2**, информацию по количеству трудоустраиваемых подростков в разрезе образовательных организаций и их заработной плате в летний период 2018 г. – **Приложение 3**, образец трудового договора – **Приложение 4**.

4. К 15.05.2018 г сдать инспектору комитета образования Ширинкиной Н.П. списки подростков, принятых на общественные работы в ОО по форме:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	класс	Период работы, ежедневное время работы

К 15.05.2018 г предоставить инспектору Н.П.Ширинкиной копии документов:

- приказ о создании школьных трудовых отрядов;
- список детей, входящих в школьные трудовые отряды;
- программу и план работы школьных трудовых отрядов;
- ФИО командира школьного трудового отряда;
- Общие сведения трудовой занятости школьников на летний период 2018 г по форме:

трудоустройство школьников в летний период 2018 г. (кол-во человек, из них кол-во «группы риска» с пометкой категории – учет ОМВД, КДН и ЗП, ВШК)					
Летняя трудовая практика	ДОЛ трудовой направленности при ОО	общественный труд подростков от 14 лет и старше (через заработную плату от ОО и ЦЗН)	индивидуальное трудоустройство подростков	Губернаторский отряд	общественный труд подростков от 14 лет и старше (через заработную плату от сельских поселений и ЦЗН)
Пример заполнения:					
58	12; из них: 2-на учете в ОДН; 3 – на учете в КДН и ЗП; 4 - ВШК	6; из них: 1-на учете в ОДН; 2 – на учете в КДН и ЗП; 3 - ВШК	2	2; из них: 1-на учете в ОДН;	5; из них: 1-на учете в ОДН; 2 – на учете в КДН и ЗП; 1 - ВШК

5.Отчетность по деятельности школьных трудовых отрядов, по их участию в районных конкурсах определяется распоряжением комитета образования администрации МО Волосовский муниципальный район № 60-Р от 02.04.2018 г.

Приложения: на 17 листах в электронном виде

И.о. председателя комитета образования:  Л.А.Образцова

Методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

Возрастные ограничения

По общему правилу лица, *достигшие возраста 16 лет*, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч. 3 ст. 20 ТК РФ). Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста.

Согласно статьи 63 Трудового кодекса РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование и иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Итак, помимо необходимого в ряде указанных случаев согласия родителей и органов опеки и попечительства, несовершеннолетний работник согласно статье 65 ТК РФ должен представить в кадровую службу следующие документы:

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. (Таковыми документами являются, в частности, аттестат об основном общем или среднем общем образовании. Вместо аттестата работодателю может быть предоставлен другой документ, например, выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы).
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при трудоустройстве на работу, предполагающую осуществление трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием

несовершеннолетних. (Обратиться для предоставления справки о наличии (отсутствии) судимости можно в территориальные органы МВД; в многофункциональные центры; через «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» www.gosuslugi.ru).

В том случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, работодатель оформляет ему трудовую книжку и пенсионное свидетельство.

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). Целесообразнее заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктаж по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство).

Медицинский осмотр

В соответствии со статьей 69 и статьей 266 Трудового кодекса РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

Целью медицинского осмотра является определение возможностей подростка выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также для определения соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности. Таким образом, дополнительно к перечисленным выше документам, необходимым для заключения трудового договора, несовершеннолетним гражданином предоставляется справка о прохождении медицинского осмотра.

Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2014 N 834н утверждена форма документа, который выдается по результатам прохождения предварительного медицинского осмотра, для несовершеннолетних граждан, поступающих на работу, - справка по форме N 086/у.

В п. 8 «Заключение о профессиональной пригодности» справки № 086/у должно быть указано заключение о пригодности кандидата на конкретную должность (профессию). Например: "Годен(а) к работе подсобным рабочим по благоустройству территорий".

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 08.12.2017 № 1492 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов» медицинские осмотры для несовершеннолетних входят в программу бесплатной медицинской помощи.

В дальнейшем до достижения совершеннолетия несовершеннолетние работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Испытательный срок

При приеме на работу несовершеннолетних работников испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

Условия труда

Учитывая особенности несовершеннолетних работников, действующее трудовое законодательство устанавливает повышенные требования к условиям труда несовершеннолетних.

Согласно статьи 265 ТК РФ запрещается привлечение несовершеннолетних к:

- работам с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземным работам;
- работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Перечень работ, на которых запрещается применять труд работников в возрасте до 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Нормы нагрузок определены постановлением Минтруда и социального развития РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), и по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

Также несовершеннолетние не могут устроиться на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ).

Кроме того, лица моложе 18 лет не могут быть приняты:

- на должность государственной гражданской службы (ст. 21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);
- на должность муниципальной службы (ст. 16 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»);
- на работу в ведомственную охрану (ст. 6 Федерального закона от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О вневедомственной охране»);
- на работу охранниками (ст. 11.1 Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»);
- на должность в органах милиции (ст. 19 Закона РФ от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 «О милиции»).

Работников в возрасте до восемнадцати лет запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ).

Указанный запрет не распространяется:

- на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;

- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

Рабочее время

Помимо перечисленных ограничений, для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность:

1. рабочего времени.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 12 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 17,5 часов в неделю.

2. ежедневной работы (смены).

Для несовершеннолетних лиц продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 ТК РФ не может превышать:

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

Что касается подростков, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, или являющихся профессиональными спортсменами, продолжительность их ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Подростки могут трудиться на условиях неполной рабочей недели (неполное рабочее время), устанавливаемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ).

Время отдыха

В соответствии со ст. 122 ТК РФ на основании заявления несовершеннолетнего работника оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен ему до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Несовершеннолетним ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

В отношении работников в возрасте до 18 лет не допускается:

- перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Оплата труда

Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится следующим образом.

При *повременной оплате труда* заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник выполняет *сдельную работу*, то его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счет собственных средств может установить доплаты к заработной плате - несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

В соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2018 год размер минимальной заработной платы с 1 января 2018 года установлен в сумме 11 400 рублей.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Материальная ответственность

На работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный

- умышленное причинение ущерба;
- ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

При этом ТК РФ запрещает заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключения составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ).

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц к административной и материальной ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 79 ТК РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Исключения составляют случаи, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Следовательно, работодатель обязан известить работника о прекращении договора, направив ему уведомление. В нем необходимо указать, что заключенный с работником срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением срока его действия. Уведомление подписывает руководитель организации или лицо, исполняющее его обязанности или имеющее надлежащим образом оформленные полномочия на уведомление о предстоящем увольнении. Если документ подписан неуполномоченным лицом, увольнение может быть признано неправомерным.

Рекомендуется, чтобы работник расписался на уведомлении в том, что он его получил. Уведомление составляется в двух экземплярах, один из которых остается у работодателя, а другой передается работнику. Оно может быть составлено также в одном экземпляре, и по просьбе работника работодатель может сделать для него копию такого уведомления.

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трех дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

* * *

Школьные трудовые бригады летом 2018 года
(продолжительность работы и заработная плата несовершеннолетнего)

Продолжительность работы – 1 месяц при 6-дневной рабочей недели	Продолжительность работы – 1 месяц при 5-дневной рабочей недели
1. от 14 до 15 лет включительно (не более 12 часов в неделю) – 2 часа в день; 2. от 16 до 17 лет включительно (17,5 часов в неделю) – пять дней по 3 часа в день, шестой день – 2,5 часа в день	1. от 14 до 15 лет включительно (не более 12 часов в неделю) – четыре дня по 2,5 часа в день, пятый день - 2 часа в день; 2. от 16 до 17 лет включительно (17,5 часов в неделю) – 3,5 часа в день
<p><u>От образовательной организации:</u> - зарплата: 5700,00 руб.;</p> <p><u>От ЦЗН:</u> - денежная выплата: 1275,00 руб.</p>	
<p><u>Период работы несовершеннолетних:</u> июнь-август 2018 (т.е. общее количество детей, которых необходимо трудоустроить, можно разбить на три месяца)</p>	

Основные нормативные акты, в которых содержатся требования к условиям труда несовершеннолетних граждан:

В соответствии со ст.272 Трудового Кодекса Российской Федерации «особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением».

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации – *приложение 1*;
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 N163 (в редакции от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
3. Постановление Минтруда от 07.04.1999 N7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»- *приложение 2*;
4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы».

Статьи Трудового Кодекса РФ, регулирующие особенности и условия труда несовершеннолетних граждан.

<p>Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора</p>	<p>Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.</p> <p>Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.</p> <p>С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.</p> <p>В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.</p>
<p>Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора</p>	<p>Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.</p>
<p>Ч. 4 Статья 70. Испытание при приеме на работу</p>	<p>...</p> <p>Испытание при приеме на работу не устанавливается для:</p> <p>...</p> <p>лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;</p> <p>.....</p>
<p>Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность</p>	<p>Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в</p>

<p>рабочего времени</p>	<p>соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.</p> <p>Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.</p> <p>Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.</p> <p>Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.</p>
<p>Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени</p>	<p>Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:</p> <p>для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;</p> <p>для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;</p> <p>....</p> <p>Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.</p> <p>...</p>
<p>Статья 93. Неполное рабочее время</p>	<p>По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.</p> <p>.....</p> <p>При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.</p> <p>Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.</p> <p>.....</p>
<p>Из статьи 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)</p>	<p>Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:</p> <p>для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;</p> <p>для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение</p>

	<p>учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;</p> <p>...</p>
<p>Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА</p>	
<p>Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации</p>	<p>В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.</p> <p>Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.</p> <p>Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.</p> <p>Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.</p> <p>.....</p> <p>Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).</p>
<p>Глава 42. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ</p>	
<p>Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет</p>	<p>Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).</p> <p>Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.</p> <p>Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения</p>

	Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет	<p>Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.</p> <p>Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.</p>
Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет	Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).
Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора	Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет	<p>Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.</p> <p>Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.</p>
Статья 271. Оплата	При повременной оплате труда заработная плата

<p>труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы</p>	<p>работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.</p> <p>Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.</p> <p>Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.</p>
<p>Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет</p>	<p>Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.</p>
<p>Из статьи 282. Общие положения о работе по совместительству</p>	<p>Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.</p> <p>.....</p> <p>Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет....</p> <p>.....</p>

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 7 апреля 1999 г. N 7**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ НОРМ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЛИЦ
МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ**

Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:
Утвердить Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручну согласно приложению.

Министр труда и социального развития
Российской Федерации С.КАЛАШНИКОВ

Приложение к Постановлению
Министерства труда и социального
развития Российской Федерации
от 7 апреля 1999 г. N 7

**НОРМЫ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЛИЦ МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ ПРИ ПОДЪЕМЕ И
ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ**

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручну в течение не более 1/3 рабочей смены: - постоянно (более 2-х раз в час) - при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: - подъем с рабочей поверхности - подъем с пола	400	500	1000	1500	180	200	400	500
	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания. 1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:
для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг;
для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

ТРУДОВЫЕ БРИГАДЫ в период школьных каникул (совместный договор с ЦЗ)

Заработная плата на 1 ученика -5700

2018

0707.03 1 29 00530..130

Мероприятия по профилактике и предотвращению правонарушений, в том числе среди несовершеннолетних детей в рамках подпрограммы "Профилактика правонарушений в муниципальном образовании Волосовский муниципальный район Ленинградской области " муниципальной программы "Безопасность Волосовского муниципального района "

Наименование	Смена	кол-во детей	ст.211 (зплата)	211 Комп за неисп отп	211 ВСЕГО	ст.213 (начисление на з/пл)		Всего
ВСШ № 1								
ВСШ № 2								
ВНШ								
Итого бюджетные		0	0			0,00	0,00	0,00
Кикеринская шк								
Бегуницкая шк								
Беседская шк		9	51300,00	3501,00	54801,00	16549,90		71350,90
Б.Врудская								
Изварская шк								
Калитинская шк								
Сабская шк		8	45600,00	3112,00	48712,00	14711,02		63423,02
Сельцовская шк								
Яблоницкая шк			9102,00	599,00	9701,00	2929,70		12630,70
Торосовская шк								
Зимитицкая шк								
Октябрьская шк								
Рабитицкая шк\с		5	28500,00	1945,00	30445,00	9194,39		39639,39
Ущевицкая шк\с		5	28500,00	1945,00	30445,00	9194,39		39639,39
Итого казенные		27	163002,00	11102,00	174104,00	52579,41		226683,41

ВСЕГО

27

163002,00

11102,00

52579,41

0,00

226683,41

ОСТ

ТРУДОВЫЕ БРИГАДЫ в период школьных каникул (совместный договор с ЦЗ)

Заработная плата на 1 ученика - 5700

2018

1707 .01Л 15 05100.112.290 131

Мероприятия по организации отдыха и оздоровления детей и подростков в рамках подпрограммы "Развитие системы отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи" муниципальной программы "Современное образование в Волосовском муниципальном районе Ленинградской области"

0707 .01Л 15 05100. 130

Наименование	Сме	кол-во детей	ст.211 (зплата)	211 ' Компенсация за неисп отпуск	211 ВСЕГО	ст.213(начисление на з/пл)	Всего	ме того 03 1 29	выделено
ВСШ № 1		18	102600,00	7002,00	109602,00	33099,80	142701,80		233594
ВСШ № 2		13	74100,00	5057,00	79157,00	23905,41	103062,41		121510
ВНШ			0,00				0,00		
Итого бюджетные		31	176700	12059	188759	57005,22	### 245764,22	0,00	
Кикеринская шк		15	85500,00	5835,00	91335,00	27583,17	118918,17		
Бегуницкая шк		15	85500,00	5835,00	91335,00	27583,17	118918,17		
Беседская шк					0,00	0,00			
Б.Врудская		11	62700,00	4279,00	66979,00	20227,66	87206,66		
Изварская шк		8	45600,00	3112,00	48712,00	14711,02	63423,02		
Калитинская шк		10	57000,00	3890,00	60890,00	18388,78	79278,78		
Сабская шк					0,00				
Сельцовская шк		12	68400,00	4668,00	73068,00	22066,54	95134,54		
Яблоницкая шк		11	62700,00	4279,00	66979,00	20227,66	87206,66		
Торосовская шк		9	51300,00	3501,00	54801,00	16549,90	71350,90		
Зимитицкая шк		9	51300,00	3501,00	54801,00	16549,90	71350,90		
Октябрьская шк		9	51300,00	3501,00	54801,00	16549,90	71350,90		
Рабицкая шк\с						0,00			
Ушевицкая шк\с									
Итого казенные		109	621300	42401,00	663701,00	200437,70	864138,70	0,00	0,00 0,00

ВСЕГО 140 798000,00 54460,00 852460,00 257442,92 ### 1109902,92
 852460,00 257442,92 1109902,92

Экономист:

0,00

Всего труд бригады 140+27=167

11400/2=5700

5700/29,3=389 - компенсация к отпуску

0707 .01Л 15 05100.

	211	213		
Яблоницкая	53598	3680	57278	17297,96
				74575,96
707 03 1 29 00530				
Яблоницкая	9102	599	9701	2929,7
	62700	4279	66979	20227,66
			0	87206,66

Руководитель муниципального общеобразовательного учреждения _____ (далее Школа) в лице директора школы _____, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и _____ именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора.

1.1. Отношения между Работодателем и Работником в процессе труда по выполнению указанной ниже трудовой функции регулируются законодательством о труде РФ, другими нормативно-правовыми актами всех уровней, а также настоящим договором.

1.2. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по должности:

рабочий по благоустройству территорий в школе, с подчинением внутреннему трудовому распорядку школы, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, выплату заработной платы, необходимые социально-бытовые условия в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором и настоящим трудовым договором.

2. Общие положения

2.1 Трудовой договор заключается:

2.1.1 на _____ определенный _____
(срок договора)
организация временных общественных работ для подростков 14-17 лет включительно
(причина заключения срочного трудового договора)

2.1.2. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности: рабочий по благоустройству территорий, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

- Производит уборку закрепленной за ним территории;
- Производит покраску оборудования и школьного имущества по мере необходимости.
- Подносит (подвозит) необходимые для уборки материалы и инвентарь (песок, поливочные шланги и т.п.).
- Очищает территорию, проезды и тротуары от пыли и мелкого бытового мусора с предварительным увлажнением территории.
- Производит на закрепленной территории поливку зеленых насаждений и их ограждений.
- Проходит в установленном порядке инструктаж по охране труда и производственной санитарии.
- Оказывает первую (доврачебную) помощь пострадавшим при травмировании, отравлении и внезапном заболевании и, при необходимости, организует их доставку.
- Извещает своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на обслуживаемой территории.
- Обеспечивает сохранность оборудования.
- Выполняет иные работы на территории школы.

2.1.3 Срок действия договора: с «01» июня 2018 г. по «30» июня 2018 г.

2.1.4. Трудовой договор является договором по основной работе (совместительству).

2.1.5. Испытательный срок Работнику не устанавливается.

3. Права и обязанности сторон.

3.1 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о труде РФ, иными федеральными законами РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ и другими федеральными законами РФ;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

3.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу школы и других работников школы;
- немедленно сообщить работодателю либо его заместителем о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и трудовым договором.

3.3 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые закреплены трудовым законодательством РФ и другими федеральными законами РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка школы;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ и другими федеральными законами РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

3.4 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативы, правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ о труде;
- рассматривать представления профкома школы о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;
-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовым договором.

4. Режим работы, время отдыха, оплата труда

- 4.1. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – **не более 12 часов в неделю.**
4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:
- **пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней: субботы и воскресенья;**
- продолжительность ежедневной работы – **четыре рабочих дня – 2,5 часа в день, с 09.30 часов до 12.00 часов, пятый рабочий день – 2 часа в день, с 10.00 часов до 12.00 часов;**
- перерыв для отдыха и питания – **60 минут после рабочего времени с 12.00 до 13.00 часов.**
4.3. В связи с временным и непродолжительным характером работы на один месяц, Стороны договорились о компенсации неиспользованных дней отпуска работника при его увольнении.
4.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ) Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.
4.5. Оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени от минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, на дату подписания договора (что не противоречит ст. 271 ТК РФ) и составляет 5700.00 рублей.
4.6. Работодателем могут устанавливаться доплаты и поощрительные выплаты.
4.7. Заработная плата выплачивается в соответствие со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, не реже чем каждые полмесяца: 16 числа текущего месяца – за первую половину месяца и при прекращении трудового договора в день увольнения работника производится полный расчет (ст. 140 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
4.8. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
4.9. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5 Ответственность сторон.

- 5.6 Работник несет ответственность в порядке и случаях, установленных законодательством РФ и настоящим трудовым договором.
5.7 За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
а) замечание;
б) выговор;
в) увольнение по соответствующим основаниям.
5.8 Работник может быть привлечен к материальной, административной, уголовной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
5.9 Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за последствия принятых им решений.

6 Иные условия трудового договора.

- 6.6 На отношения сторон, не урегулированные настоящим трудовым договором, распространяются нормы действующего законодательства Российской Федерации о труде, локальные акты Школы, обязательные для исполнения и не противоречащие настоящему трудовому договору, приказы и распоряжения по Школе.
6.7 Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор могут вноситься по соглашению сторон в случаях изменения законодательства Российской Федерации (в части, затрагивающей права и интересы сторон настоящего трудового договора), устава Школы; по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора; в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.
6.8 Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами РФ.
6.9 Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям, установленным статьей 278 и статьей 336 (пункты 1 и 2) Трудового кодекса Российской Федерации.
6.10 Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
6.11 Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному каждой из сторон, которые хранятся у обеих сторон: один - у Работодателя, второй - у Работника.

Сведения о сторонах.

Работодатель:
МОУ _____
Адрес: _____
ИНН _____
Директор школы: _____

ФИО _____
Дата рождения _____
Паспортные данные _____
ИНН _____
Страх. свид-во _____
Домашний адрес _____

Работник:

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

« 01 » июня 2018 г.

« 01 » июня 2018 г.

Согласен(а) на разглашение персональных данных в случае официальных запросов _____ (подпись)

Второй экземпляр трудового договора получен на руки 01.06.2018 г. (дата): _____ (подпись)