

Муниципальное образование Верх-Катунский сельсовет
Бийского района Алтайского края

СБОРНИК

муниципальных правовых актов органов местного самоуправления
муниципального образования Верх-Катунский сельсовет
Бийского района Алтайского края
№ 2

Официальное издание
Администрации Верх-Катунского сельсовета
Бийского района Алтайского края

с. Верх-Катунское
2023 год

СБОРНИК
муниципальных правовых актов органов местного самоуправления
муниципального образования Верх-Катунский сельсовет
Бийского района Алтайского края

№ (2) "29" сентября 2023 года

Учредитель: Администрация Верх-Катунского сельсовета Бийского района
Алтайского края.

Адрес учредителя: 659374, Алтайский край,
Бийский район, с. Верх-Катунское, улица Ленина, дом, 25.

8 (3854) 770130 - ответственный секретарь Редакционного Совета.

Тираж 2 экз.

Распространяется бесплатно

Содержание
сборника муниципальных правовых актов органов местного самоуправления
муниципального образования Верх-Катунский сельсовет
Бийского района Алтайского края

СОДЕРЖАНИЕ

Распоряжение №23-л от 27.09.2023 г.	Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка для муниципальных служащих и работников Администрации Верх-Катунского сельсовета Бийского района Алтайского края	3
---	--	---

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕРХ-КАТУНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
БИЙСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

27.09.2023

№ 23 - л

с. Верх-Катунское

Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка для муниципальных служащих и работников Администрации Верх-Катунского сельсовета Бийского района Алтайского края

Рассмотрев протест прокуратуры Бийского района Алтайского края от 31.08.2023 №02-52-2023/1036 на распоряжение Администрации Верх-Катунского сельсовета Бийского района от 09.02.2006 № 12-л (в ред. от 25.04.2013 №12-л) в присутствии представителя прокуратуры Бийского района, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Администрация Верх-Катунского сельсовета ПОСТАНОВИЛА:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка для муниципальных служащих и работников Администрации Верх-Катунского сельсовета Бийского района Алтайского края в новой редакции (прилагаются).
2. Признать утратившим силу распоряжение Администрации Верх-Катунского сельсовета от 09.02.2006 № 12-л (в ред. от 25.04.2013 №12-л).
3. Ознакомить под подпись муниципальных служащих и работников Администрации Верх-Катунского сельсовета с Правилами внутреннего трудового распорядка.
4. Настоящее распоряжение подлежит официальному опубликованию в Сборнике муниципальных правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования Верх-Катунский сельсовет Бийского района Алтайского края и на официальном сайте Верх-Катунского сельсовета.
5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Глава сельсовета



А.Ф.Пьянков

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА АДМИНИСТРАЦИИ ВЕРХ-КАТУНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.2. Правила направлены на создание для работников администрации сельсовета условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины.

1.3. Применительно к настоящим Правилам работниками являются лица, заключившие трудовой договор с главой Верх-Катунского сельсовета, в том числе:

- муниципальные служащие;
- работники, занимающие должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющие техническое обеспечение деятельности администрации.

Работодателем является глава Верх-Катунского сельсовета, действующий на основании [Устава МО Верх-Катунский сельсовет Бийского района Алтайского края](#), наделенный правом заключать трудовые договоры.

Индивидуальные обязанности муниципальных служащих и работников регламентируются должностными инструкциями, являющихся неотъемлемой частью трудового договора.

1.4. Правила утверждаются и изменяются распоряжением Администрации Верх-Катунского сельсовета.

2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу работника администрации сельсовета осуществляется в порядке и на основаниях, предусмотренных [Трудовым кодексом РФ](#), [Федеральным законом](#) от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", [Федеральным законом](#) от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», муниципальными правовыми актами.

2.2. При заключении трудового договора (при приеме на работу) гражданину, принимаемому на должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, необходимо представить:

- 1) заявление о приеме на работу;
- 2) паспорт или иной действующий документ, удостоверяющий личность;
- 3) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 4) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

5) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

6) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы [Трудовым кодексом](#) РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. При поступлении на муниципальную службу гражданину необходимо представить:

1) письменное заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

3) паспорт;

4) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые (статья 66.1 ТК РФ);

5) документ об образовании;

6) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

7) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

8) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

9) заключение медицинского учреждения об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

10) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера по утвержденной форме, а также сведения о доходах, об имуществе, и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей претендента;

11) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.4. В случае предъявления документов о наличии инвалидности гражданином, принимаемым на работу, работодатель вправе запросить сведения, необходимые для создания благоприятных условий труда, трудовую рекомендацию ФГУ медико-социальной экспертизы. Вышеуказанные сведения запрашиваются с согласия работника в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора под подпись передается работнику, другой хранится в личном деле работника.

2.7. Прием на работу оформляется распоряжением работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Распоряжение работодателя о приеме на

работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1) При заключении трудового договора с муниципальным служащим или работником в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации может быть установлено испытание. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей структурных подразделений, замещающих высшие и главные должности муниципальной службы, их заместителей, муниципальных служащих, выполняющих функции главных бухгалтеров и их заместителей, - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2) Иные условия трудового договора с лицами, принятыми на работу или назначенными на муниципальную службу с испытательным сроком, не отличаются от условий трудовых договоров с другими работниками или муниципальными служащими.

3) При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с муниципальным служащим или работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня до окончания срока испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания этого муниципального служащего или работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.9. Порядок прохождения испытания установлен [статьями 70 и 71](#) Трудового кодекса РФ.

2.10. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.11. Работнику, находящемуся на испытании, выплачивается должностной оклад по занимаемой должности согласно утвержденному штатному расписанию администрации сельсовета, а также производятся другие выплаты, предусмотренные для муниципальных служащих и работников, занятых обслуживанием администрации сельсовета.

2.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.13. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.14. Прекращение трудового договора (увольнение) может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- 1) Соглашение сторон.
- 2) Истечение срока трудового договора.
- 3) Расторжение трудового договора по инициативе работника.
- 4) Расторжение трудового договора по инициативе администрации.
- 5) Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения.

7) Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8) Отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в администрации соответствующей работы.

9) Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем.

10) Обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

11) Нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами Правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.15. Помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае:

1) достижения предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы;

2) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе, приобретения им гражданства иностранного государства либо получения им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право находиться на муниципальной службе;

3) приобретение муниципальным служащим статуса иностранного агента.

4) несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных статьями 13, 14, 14.1 и 15 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

2.15. На каждого работника при приеме на работу оформляется личное дело. Ведение личного дела муниципального служащего осуществляется в порядке, установленном для ведения личного дела государственного гражданского служащего.

В личные дела остальных работников вносятся сведения, связанные с оформлением приема, перевода, увольнения и необходимые для формирования всей необходимой информации о работнике за период работы в Администрации (поощрения, взыскания, повышение квалификации, обучение и т.д.) в соответствии с действующим законодательством.

2.16. При переводе работника с должности, не являющейся должностями муниципальной службы на должность муниципальной службы, ему необходимо дополнительно предоставить документы, указанные в [пункте 2.3](#) настоящих Правил.

2.17. При поступлении сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель, в лице работника кадровой службы обязан:

1) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить сотруднику его права и обязанности;

2) ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;

3) провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда и по обязанности принятия соответствующих мер муниципальным служащим по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он

несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовой договор с работником в порядке и на условиях, которые установлены **Трудовым кодексом** РФ и иными федеральными законами;

поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, в случае, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

определять должностную инструкцию работника в соответствии с действующими правовыми актами;

привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном **Трудовым кодексом** РФ, иными федеральными законами;

принимать, изменять, отменять локальные нормативные акты, обязательные для исполнения работником;

издавать обязательные для исполнения работником распорядительные документы;

запрашивать у работника документы, указывающие на невозможность использования ежегодного оплачиваемого отпуска в установленное графиком отпусков время;

требовать от работника объяснений причин (в случае необходимости - письменных) отсутствия на рабочем месте более 30 минут;

своевременно, в день наступления временной нетрудоспособности, получать от работника информацию о факте наступлении временной нетрудоспособности, в случае нахождения в отпуске - не позднее следующего дня после ее наступления;

Работодатель пользуется и иными правами, предоставленными ему федеральным законодательством о труде, о муниципальной службе.

3.2. Работодатель обязан:

соблюдать **трудовое законодательство** и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

обеспечивать работника оборудованным рабочим местом и средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном **Трудовым кодексом** Российской Федерации;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора

знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения **трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены **Трудовым кодексом** РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

отстранять от работы (не допускать к работе) работника в случаях, установленных действующим законодательством, в том числе не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

обеспечивать бытовые нужды работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

исполнять иные обязанности, предусмотренные **трудовым законодательством**, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Основные права и обязанности работника

4.1. Служебные обязанности, права, ответственность каждого работника администрации сельсовета определяются должностной инструкцией; кроме того, при замещении должностей муниципальной службы - квалификационными требованиями, регламентированными соответствующими муниципальными правовыми актами.

4.2. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены **Трудовым кодексом** РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы;

получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета;

защиту своих персональных данных;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном **Трудовым кодексом** РФ, иными нормативными правовыми актами;

ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами, а также на приобщение к делу его письменных объяснений;

рассмотрение индивидуальных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством, защиту своих прав и законных интересов на муниципальной службе, включая обжалование в суд их нарушений;

пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации;

иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, [законодательством](#) о муниципальной службе и иными нормативными правовыми актами.

4.3. Муниципальный служащий обязан:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Курской области, Устав Верх-Катунского сельсовета и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;

- исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

- соблюдать при исполнении должностных обязанностей права, свободы и законные интересы человека и гражданина независимо от расы, национальности, языка, отношения к религии и других обстоятельств, а также права и законные интересы организаций;

- соблюдать установленные Правила внутреннего трудового распорядка, требования Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации сельсовета, порядок работы со служебной информацией;

- поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

- беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

- представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи;

- представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- сообщать в письменной форме представителю нанимателя (работодателю) о прекращении гражданства Российской Федерации либо гражданства (подданства) иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе, в день, когда муниципальному служащему стало известно об этом, но не позднее пяти рабочих дней со дня прекращения гражданства Российской Федерации либо гражданства (подданства) иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе;

- сообщать в письменной форме представителю нанимателя (работодателю) о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, в день, когда муниципальному служащему стало известно об этом, но не позднее пяти рабочих дней со дня приобретения гражданства (подданства) иностранного государства либо получения вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства;

- соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены федеральными законами;

- уведомлять в письменной форме представителя нанимателя (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, Правила противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические нормы;

- незамедлительно сообщать представителю нанимателя (работодателю) либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности муниципального имущества.

- в течение пяти рабочих дней со дня изменения персональных данных представлять информацию об изменении следующих персональных данных:

- фамилии, имени, отчества;

- гражданства;

- документов, удостоверяющих личность;

- адреса места жительства (адреса регистрации, фактического проживания);

- номера контактного телефона;

- семейного положения, состава семьи;

- о воинском учете, реквизитов документов воинского учета;

- об образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации, ученой степени;

- о судимости;

- о государственных наградах, иных наградах и знаках отличия;

- представлять сведения, подлежащие указанию в отношении близких родственников (отца, матери, братьев, сестер, детей, супруги (супруга), в том числе бывшей (бывшего), супругов братьев и сестер, братьев и сестер супругов) в пунктах 13, 14 формы анкеты, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 N667-р, в течение 10 рабочих дней со дня появления дополнений (изменений) сведений. Указанные дополнения (изменения) сведений подлежат отражению муниципальным служащим во вкладыше к анкете.

- уведомлять руководителя о невыходе на работу по причине временной нетрудоспособности любым доступным способом (посредством телефонной, электронной, факсимильной видами связи, другими доступными способами) в течение двух часов с начала работы (службы), в случае отсутствия обстоятельств (причин), препятствующих уведомлению; указанная обязанность подлежит исполнению муниципальными служащими;

- уведомлять специалиста, ответственного за кадровую работу или лицо, ответственное за ведение учета рабочего времени, о невыходе на работу по причине временной нетрудоспособности любым доступным способом (посредством телефонной, электронной, факсимильной видами связи, другими доступными способами) в течение двух часов с начала работы (службы), в случае отсутствия обстоятельств (причин), препятствующих уведомлению; указанная обязанность подлежит исполнению муниципальными служащими, за исключением муниципальных служащих, замещающих главные должности муниципальной службы.

4.4. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

соблюдать Правила;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

информировать главу сельсовета о любых обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению своих трудовых обязанностей;

информировать главу сельсовета, в случае необходимости - письменно, о причинах своего отсутствия на рабочем месте более 30 минут подряд в течение рабочего дня;

сообщать специалисту по кадровой работе администрации сельсовета об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных в месячный срок;

несвоевременное представление указанных сведений рассматривается, как нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности органов местного самоуправления, их руководителей, если это не входит в его должностные обязанности;

не использовать свое служебное положение для оказания влияния на деятельность органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов, лично его касающихся;

соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, представителями организаций, коллегами;

придерживаться уважительного отношения к гражданам, коллегам и общепринятого делового стиля одежды, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность;

информировать непосредственного руководителя о причинах невыхода на работу (в течение двух часов после начала рабочего дня), в случае временной нетрудоспособности - в день ее наступления;

уведомить специалиста по кадровой работе администрации сельсовета, главу сельсовета о наступлении временной нетрудоспособности во время отпуска - не позднее следующего дня после ее наступления для достоверного учета рабочего времени в таблице.

5. Режим работы

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник администрации сельсовета в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. В соответствии с действующим законодательством, для работников администрации сельсовета устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Для мужчин:

Начало работы - 8.00 часов, время обеденного перерыва с 12.00 до 13.00 часов и окончание рабочего дня - 17.00 часов.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Для женщин:

Начало работы - 8.00 часов, время обеденного перерыва с 12.00 до 13.00 часов и окончание рабочего дня - 16.00 часов.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

5.3. В случае, если режим работы конкретного работника, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней отличается от установленного в п. 5.2. настоящих Правил, то указанные условия определяются трудовым договором, соглашениями к трудовому договору.

5.4 В течение рабочего времени работник обязан находиться на своем рабочем месте. Уход с рабочего места допускается только с разрешения главы сельсовета, в случае его отсутствия – должностного лица, его замещающего.

5.5. Условия, определяющие характер работы отдельных категорий работников, определяются в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Вопрос о явке работника на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по согласованию с главой сельсовета, в случае его отсутствия – должностного лица, его замещающего.

1) Работодатель не направляет в служебные командировки беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет.

2) Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, у которых дети в возрасте до трёх лет;
- у которых дети-инвалиды;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющего ребёнка до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в командировку. Такой отказ не является дисциплинарным проступком и работников нельзя привлечь за него к дисциплинарной ответственности (постановление Пленума Верховного суда от 28.01.2014 № 1).

5.7. Работодатель имеет право в порядке, установленном [Трудовым кодексом РФ](#), привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы;

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день производится в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочности выполнения которых зависит нормальная работа. Привлечение к работе в этих случаях производится с письменного согласия работника и оформляется распорядительным актом работодателя.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ [трудовым законодательством](#).

Трудовой кодекс устанавливает следующие дополнительные гарантии для инвалидов, которые состоят в трудовых отношениях:

- ограничение работы в ночное время. Инвалиды в соответствии с медицинским заключением могут привлекаться к работе в ночное время с их письменного согласия. Работодатель обязан ознакомить работника-инвалида с правом на отказ от работы в ночное время (ст.96 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (113 ТК РФ);

- ограничения на сверхурочные работы (ст.99 ТК РФ). Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается также с их письменного согласия и при условии, что это не запрещается медицинским заключением. Под роспись они должны быть ознакомлены с их правом на отказ от сверхурочных работ.

5.8. Работнику может устанавливаться ненормированный рабочий день. Установление ненормированного рабочего дня отражается в трудовом договоре работника (соглашении к трудовому договору).

5.9. По соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время как при приеме на работу, так и впоследствии.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.10. Работнику в соответствии с [Трудовым кодексом](#) РФ и иными нормативными правовыми актами устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Так, работники-инвалиды I и II групп имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени. Оно не может быть более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

В случае наступления инвалидности в период работы в Администрации и предъявлении работником соответствующих документов работодатель вправе с согласия работника и в соответствии с действующим законодательством запросить индивидуальную программу реабилитации инвалида, в случае необходимости, - трудовую рекомендацию ФГУ медико-социальной экспертизы.

Особенности условий трудового договора работника, имеющего инвалидность, в этом случае оформляются соглашением к трудовому договору.

6. Время отдыха

6.1. Перерыв для отдыха и питания составляет один час, не включается в рабочее время. Время начала - 12.00, время окончания - 13.00 и может быть изменено по соглашению сторон.

6.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню сокращается на час.

6.3. Перечень нерабочих праздничных дней определяется [статьей 112](#) Трудового кодекса РФ.

6.4. 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.

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

Для муниципальных служащих - 30 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет муниципальным служащим составляет:

При стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

При стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

При стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

При стаже муниципальной службы свыше 15 лет – 10 календарных дней.

Для остальных работников - 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы в муниципальном учреждении предоставляется в следующих размерах:

От 2 до 5 лет – 2 календарных дня;

От 5 до 10 лет – 4 календарных дня;

От 10 до 15 лет – 6 календарных дней;

Свыше 15 лет – 8 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может быть установлен работникам с учетом степени нагрузки и ответственности общей продолжительностью 3 календарных дня.

6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

Информация об имеющихся днях ежегодного оплачиваемого и дополнительного отпусков доводится до сведения работников специалистом по кадровой работе. При

определении дат отпусков на следующий рабочий год специалист по кадровой работе учитывает пожелания работников администрации сельсовета, согласовывает планируемые даты отпусков с главой сельсовета.

6.7. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска (за рабочий год) должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение второй части отпуска на части, состоящие из одного или нескольких дней, возможно в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Перенос отпуска возможен только по согласованию между работником и работодателем.

Работник должен написать собственноручно заявление о переносе отпуска с указанием причины, даты начала планируемого по графику и перенесенного отпуска, количества используемых дней отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- иных случаях, предусмотренных [трудовым законодательством](#), локальными нормативными актами.

6.8. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы администрации сельсовета, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется.

6.9. График отпусков утверждается главой сельсовета с учетом мнения работников организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продление или перенесение дополнительного отпуска, разделение его на части, замена денежной компенсацией, иные вопросы, связанные с порядком предоставления дополнительного отпуска, регулируются [Трудовым кодексом РФ](#), [законодательством](#) о муниципальной службе Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, а также [пунктами 6.6 - 6.9](#) настоящих Правил.

6.11. По заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней за прошедшие и текущий рабочие периоды, может быть заменена денежной компенсацией.

6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное работодателем количество дней, если это не приведет к нарушению сроков и срыву текущих работ, к которым работник имеет непосредственное отношение.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного собственноручно написанного работником заявления и письменного разрешения (резолуции) работодателя.

Работодатель в ряде случаев обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ, п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ч. 2 ст. 286 ТК РФ, п.п. 11 п.1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. 173 ТК РФ, ст. 174 ТК РФ, [Закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ](#) «О внесении изменений в ТК»), в удобное для работника время.

6.13. В отдельных случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.14. В соответствии со статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации муниципальный служащий и Работник в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождается от работы. Намерение муниципального служащего или Работника сдать кровь и ее компоненты и в связи с этим быть освобожденным от работы должно быть оформлено личным заявлением на имя работодателя, согласованным с руководителем структурного подразделения. На основании личного заявления оформляется распоряжение администрации сельсовета об освобождении от работы в день сдачи крови и ее компонентов.

В случае если по соглашению с Работодателем муниципальный служащий или работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. Намерение муниципального служащего или работника выйти на работу в день сдачи крови и ее компонентов должно быть оформлено личным заявлением на работодателя. Заявление остается у муниципального служащего (работника) до момента подачи им заявления об использовании дополнительных дней отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день муниципальному служащему или работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов муниципальному служащему или работнику предоставляется дополнительный день отдыха.

Указанные дни отдыха по желанию муниципального служащего или работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое рабочее время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. К личному заявлению об использовании дополнительных дней отдыха необходимо приложить согласованное личное заявление о выходе на работу в день сдачи крови и ее компонентов, в случае, указанном в абзаце втором настоящего подпункта, справку, подтверждающую прохождение медицинского осмотра и сдачу крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за муниципальным служащим или работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

7.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Денежное содержание муниципального служащего состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы Верх-Катунского сельсовета, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

7.4. Система оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, включает в себя должностной оклад в соответствии с замещаемой ими должностью немунICIPальной службы, (далее – должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

7.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, **4 числа – заработная плата за отработанный календарный месяц и 19 числа - аванс** в размере 30% заработной платы оплачиваемого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

7.6. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

7.7. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

7.8. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

7.9. Изменения в системе оплаты труда (денежного содержания) работников осуществляются исключительно в форме внесения изменений и дополнений в соответствующие правовые акты и последующим оформлением соглашения к трудовому договору.

7.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.11. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

7.12. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

8. Поощрения работников

8.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, эффективность труда, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работника:

- объявление благодарности;
- выплата единовременного денежного вознаграждения;
- объявление благодарности с выплатой единовременного денежного вознаграждения;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой администрации сельсовета;
- другие поощрения, устанавливаемые правовыми актами органов местного самоуправления Российской Федерации в соответствии с федеральными и краевыми законами.

8.2. Поощрения объявляются распоряжением работодателя, доводятся до сведения работника и всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника и (или) в сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке.

9. Дисциплина труда

9.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным **Трудовым кодексом** РФ, иными федеральными законами,

соглашениями, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами администрации сельсовета, трудовым договором.

9.2. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (в том числе с учетом положений [Федерального закона](#) от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе").

9.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.5. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года работодателем по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или просьбе самого работника, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.6. Муниципальный служащий, допустивший дисциплинарный поступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение от исполнения должностных обязанностей производится в этом случае распоряжением администрации сельсовета.

9.7. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется в соответствии с действующим законодательством.

9.8. За совершивший нарушение трудовой дисциплины, по требованию работодателя представляется письменное объяснение по факту нарушения. При отказе от письменного объяснения непосредственным руководителем работника совместно с представителями кадровой службы и другими сотрудниками составляется соответствующий акт.

9.9. Дисциплинарное взыскание оформляется распоряжением и доводится под подпись до работника. В случае отказа работника подписать распоряжение составляется соответствующий акт.

9.10. Дисциплинарное взыскание применяется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.11. Взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

1) За несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, налагаются взыскания, предусмотренные статьей 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

2) Муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случаях совершения правонарушений, установленных

статьями 14.1 и 15 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

3) Взыскания, предусмотренные статьями 14.1, 15 и 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», применяются представителем нанимателя (работодателем) в порядке, установленном нормативными правовыми актами Алтайского края и (или) муниципальными нормативными правовыми актами, на основании:

- доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего муниципального органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений о совершении коррупционного правонарушения, в котором излагаются фактические обстоятельства его совершения и письменного объяснения муниципального служащего только с его согласия и при условии признания им факта совершения коррупционного правонарушения (за исключением применения взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия).

- рекомендации комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию;

- объяснений муниципального служащего;
- иных материалов.

4) При применении взысканий, предусмотренных статьями 14.1, 15 и 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», учитываются характер совершенного муниципальным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение муниципальным служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения муниципальным служащим своих должностных обязанностей.

5) В акте о применении к муниципальному служащему взыскания в случае совершения им коррупционного правонарушения в качестве основания применения взыскания указывается часть 1 или 2 статьи 27.1 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

6) Взыскания, предусмотренные статьями 14.1, 15 и 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», применяются в порядке и сроки, которые установлены Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Алтайского края и (или) муниципальными нормативными правовыми актами.

7) Сведения об увольнении в связи с утратой доверия включаются в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия.

10. Ответственность сторон трудового договора

Стороны трудового договора несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них должностных обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11. Порядок прекращения трудового договора

11.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по инициативе работника (по собственной инициативе), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен [Трудовым кодексом](#) РФ или иным федеральным законом. При этом течение указанного срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Дата увольнения, указанная в заявлении, должна соответствовать дате, согласованной сторонами.

11.2. Расторжение трудового договора должно быть осуществлено с соблюдением требований и процедур увольнения, предоставлением льгот и компенсаций увольняемому работнику, установленными [трудовым законодательством](#) Российской Федерации и иными федеральными законами, муниципальными правовыми актами.

11.3. Днем увольнения является последний день работы. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

11.4. До подготовки документов на увольнение работник в порядке и в сроки, согласованные с работодателем, сдает работодателю или лицу, уполномоченному главой сельсовета (главой администрации) выполненную работу, всю документацию, материалы, рабочие проекты, созданные в ходе трудовой деятельности; возвращает имущество, переданное ему для исполнения трудовых обязанностей.

11.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением). Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора издается не позднее последнего рабочего дня и объявляется работнику под подпись с указанием даты ознакомления.

11.6. На основании и в точном соответствии с подписанным приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора специалист по кадровой работе администрации сельсовета заполняет и выдает в установленном порядке в последний день работы трудовую книжку увольняемому работнику.

12. Техника безопасности и производственная санитария

12.1. Работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами.

12.2. Работник обязан содержать в исправном состоянии выделенную ему технику для выполнения работы и обеспечивать соответствующий уход за ней.

12.3. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщать своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его использовать в личных целях.

12.4. Работник обязан сообщать главе сельсовета о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни и здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться.

12.5. Запрещается:

— курить на рабочих местах и там, где в соответствии с требованиями федерального законодательства установлен такой запрет;

— приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходиться или находиться в администрации сельсовета в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

12.6. В целях предупреждения несчастных случаев должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в администрации сельсовета.

12.7. Все работники администрации, включая руководящий состав, обязаны проходить инструктаж по технике безопасности в сроки, которые установлены для определения видов работ и профессий.

12.8. С 1 марта 2022г. в соответствии с [Законом Российской Федерации от 02.07.2021№ 311-ФЗ](#) «О внесении изменений в ТК», в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учёт и

рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

12.9. Работодатель регистрирует микроповреждение(микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации микроповреждений (микротравм).

12.10. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения(микротравмы) работника, Работодатель создает своим распоряжением комиссию в составе трёх человек.

12.11. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения(микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя работника.

В силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Статьей 221 ТК РФ определено, что на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, приобретение которых работодатель обязан обеспечить за счет собственных средств (ст. 212 ТК РФ).

Обязанностью работодателя является оплата работнику время простоя в размере среднего заработка, если он не обеспечил работника средствами защиты.

Работник согласно ст. 21 ТК РФ обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Отказ работника, занятого на работе с вредными условиями труда или в особых температурных условиях, применять СИЗ может быть квалифицирован как ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей и повлечь за собой отстранение от работы до момента, пока работник не начнёт использовать СИЗ ([ч. 2 ст. 76 ТК](#)), наложение дисциплинарных взысканий, перечисленных в ст. 192 ТК РФ. За каждое нарушение можно применить только один вид взыскания (ст. 193 ТК РФ).

Увольнение за несоблюдение работником требований охраны труда, возможно применить в случае, если данное нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу их наступления (подп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В случае, если для данного работника (его профессии или должности) предусмотрена выдача СИЗ, а на рабочем месте согласно результатов СОУТ установлены вредные условия труда, то работодателем может быть применена норма, указанная в п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. А именно, из-за неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, если он имеет дисциплинарное взыскание. К данной норме могут быть отнесены нарушения требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, правил охраны труда и т. п., где отражено, что данный работник в обязательном порядке должен применять СИЗ при нахождении на рабочем месте.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, в том случае если к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или

ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанному основанию допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

С 1 марта 2022 года, если по результатам спец оценки условий труда рабочее место отнесли к опасному классу условий труда, [ст. 214.1](#) ТК, работодатель вводит запрет на работу в опасных условиях труда. При таких условиях на работника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, которые создают угрозу его жизни. При этом последствия могут привести к развитию острого профессионального заболевания, [ст. 14](#) Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Допуск сотрудника к работе проводится только после того, как будут результаты повторной, внеплановой спец оценки, где будет указан низкий класс опасности или полностью исключен.

12. Требования к внешнему виду работников

12.1. Работники должны выглядеть опрятно, иметь аккуратный внешний вид и обязаны придерживаться делового стиля в одежде.

12.2. Одежда муниципального служащего должна показывать положительные признаки муниципального служащего: солидность, надежность, аккуратность, деловитость, адекватность внешней среде.

12.3. Нормы поведения, делового этикета, внешнего вида, служебной субординации и других принципов в работе муниципального служащего администрации сельсовета принимаются отдельными локальными нормативными правовыми актами главы сельсовета.

13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

13.1. Нахождение работников администрации сельсовета в служебных помещениях для выполнения оперативных заданий по поручению главы сельсовета или непосредственного руководителя допускается в любое время суток.

13.2. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен отключить оргтехнику, выключить свет, закрыть окна и двери своего кабинета.

13.3. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с посетителями.

14. Заключительные положения

14.1. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники администрации сельсовета под подпись, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный

14.2. В случаях, не предусмотренных Правилами, следует руководствоваться [Трудовым кодексом](#) РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14.3. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка работниками администрации сельсовета является нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой применение в отношении виновных лиц мер дисциплинарного воздействия в соответствии с действующим законодательством.