АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЕКАТЕРИНОСЛАВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ

ТЮЛЬГАНСКОГО РАЙОНА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

12 .04 .2022 №06 -р

с. Екатеринославка

**Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка администрации Екатеринославского сельсовета**

# В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка

Администрации Екатеринославского сельсовета (приложение 1).

2.. Специалисту 1 категории Кузнецовой Е.М. ознакомить работников администрации сельсовета с [Правилами](#sub_1000) внутреннего трудового распорядка администрации Екатеринославского сельсовета .

3. Признать утратившим силу распоряжение администрации Екатеринославского сельсовета от 08.02.2022 № 04-р «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка администрации Екатеринославского сельсовета».

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

5.Распоряжение вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации А.Г.Сулимов

Приложение 1

к распоряжению администрации

Екатеринославского сельсовета

от 12.04.2022 № 06-р

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**АДМИНИСТРАЦИИ ЕКАТЕРИНОСЛАВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила)разработаны в соответствии с [Трудовым кодексом](garantf1://12025268.0/) Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - Трудовой кодекс), Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Оренбургской области от 10.10.2007 № 1611/339-IV-ОЗ «О муниципальной службе в Оренбургской области»,

и иными федеральными законами. Правила определяют 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 администрации Екатеринославского сельсовета, в том числе:

- муниципальные служащие, замещающие должности согласно реестру должностей муниципальной службы в администрации Екатеринославского сельсовета (далее - муниципальный служащий);

- работники, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

Работодателем является глава администрации Екатеринославского сельсовета, действующий на основании Устава, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Индивидуальные обязанности муниципальных служащих и Работников регламентируются в должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудового договора.

# 2. Порядок приема и увольнения

2.1. Прием на работу работника в администрацию 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 25.12.200 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», муниципальными правовыми актами.

2.2. При заключении трудового договора (при приеме на работу), согласно статьи 65 ТК РФ гражданину необходимо предоставить:

а) заявление с просьбой о принятии на должность;

б) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

в) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;

г) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

е) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; При заключении трудового договора впервые специалистом по кадровой работе оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, специалистом по кадровой работе представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.3. Гражданину, поступающему на муниципальную службу, при приёме необходимо предоставить:

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

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

в) паспорт;

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

д) документ об образовании;

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

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

з) документы воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

и) заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

к) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

л) Сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", на которых гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы, муниципальный служащий размещали общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать, представителю нанимателя за три календарных года, предшествующих году поступления на муниципальную службу;

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

Без предъявления указанных документов заключение трудового договора (прием на работу) не допускается.

В случае приема лица, имеющего группу инвалидности, глава администрации вправе потребовать трудовую рекомендацию МСЭК.

При заключении трудового договора впервые специалистом по кадровой работе оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, специалистом по кадровой работе представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. При заключении трудового договора (приеме на муниципальную службу (работу) запрещается требовать от муниципального служащего (работника) документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.5. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные трудовым законодательством РФ), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается муниципальному служащему (работнику), другой хранится в администрации.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если муниципальный служащий (работник) приступил к работе с ведома или по поручению главы администрации. При фактическом допущении муниципального служащего (работника) к работе администрация обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения муниципального служащего (работника) к работе.

Прием на работу оформляется распоряжением главы администрации, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание распоряжения должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Распоряжение о приеме на муниципальную службу (работу) объявляется муниципальному служащему (работнику) под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. Глава администрации имеет право проверить профессиональную пригодность муниципального служащего (работника) при заключении трудового договора (при приеме на муниципальную службу (работу) следующими способами:

1) проверкой представленных документов;

2) собеседованием;

3) установлением испытания.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено испытание муниципального служащего (работника) в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что муниципальный служащий (работник) принят без испытания.

В период испытания на муниципального служащего (работника) полностью распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также настоящие Правила.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности муниципальной службы, проведенному в порядке, установленном решением совета депутатов Винницкого сельского поселения;

2) беременных женщин и женщин, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

3) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течении одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

4) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

5) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей главы администрации, главного бухгалтера - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности муниципального служащего (работника) и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия.

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

Если в период испытания муниципальный служащий (работник) придет к выводу, что предложенная ему муниципальная служба (работа) не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом главу администрации в письменной форме за три дня.

2.8. При заключении трудового договора с муниципальным служащим (работником) специалист по кадровой работе администрации обязан:

1) ознакомить муниципального служащего (работника) с должностной инструкцией по соответствующей должности;

2) ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка;

3) проинструктировать по технике безопасности, противопожарной охране и по другим правилам по охране труда;

4) и другими нормативными правовыми актами, действующими в администрации, затрагивающие вопросы прохождения муниципальной службы (работы).

2.9. Специалист по кадровой работе администрации обязан вести трудовые книжки на каждого муниципального служащего (работника), проработавшего в администрации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной. В случае отсутствия у лица, поступающего на муниципальную службу (работу), трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.10. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.11. Порядок заполнения сведений о трудовой деятельности и/или трудовой книжки регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

2.12. Изменение трудового договора, а именно:

а) перевод на другую постоянную работу и перемещение;

б) изменение существенных условий трудового договора;

в) временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости;

г) отстранение от работы,

происходит в строгом соответствии с нормами главы 12 Трудового кодекса РФ.

2.13. Прекращение трудового договора происходит только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (глава 13); с муниципальными служащими дополнительно по основаниям, предусмотренным Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

2.13.1. Во всех случаях днем увольнения муниципального служащего (работника) является последний день его муниципальной службы (работы).

2.13.2. Записи о причинах прекращения трудового договора в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и ссылкой на соответствующий пункт, часть, статью Трудового кодекса РФ.

2.14. Глава администрации обязан предоставить муниципальному служащему (работнику) сведения о трудовой деятельности за период работы в администрации по письменному заявлению муниципального служащего (работника):

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Глава администрации предоставляет муниципальным служащим (работникам) сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;

- при увольнении в последний день работы.

2.15. Муниципальный служащий (работник) может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично главе администрации либо на электронную почту администрации ekaterinoslawsky.selsowet@yandex/ru.

2.16. Муниципального служащего (работника) могут временно переводить на дистанционную работу по инициативе главы администрации в исключительных случаях (ТК РФ Глава 49.1., статья 312,9), в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод муниципального служащего (работника) на дистанционную работу по инициативе главы администрации также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие муниципального служащего (работника) на такой перевод не требуется. При этом глава администрации обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим муниципальным служащим (работником) трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости глава администрации проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Глава администрации принимает локальный нормативный акт о временном переводе муниципальных служащих (работников) на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе муниципальных служащих (работников) на дистанционную работу;

список муниципальных служащих (работников), временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который муниципальные служащие (работники) временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия главой администрации решения о временном переводе муниципальных служащих (работников) на дистанционную работу);

порядок обеспечения муниципальных служащих (работников), временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств администрации необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Муниципальный служащий (работник), временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, способом, позволяющим достоверно подтвердить получение муниципальным служащим (работником) такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе главы администрации внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия главой администрации решения о временном переводе муниципальных служащих (работников) на дистанционную работу) глава администрации обязан предоставить муниципальному служащему (работнику) прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а муниципальный служащий (работник) обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе главы администрации на муниципального служащего (работника) распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 Трудового кодекса РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен локальными нормативными актами.

3. Права и обязанности главы администрации

3.1. Глава администрации 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;

проводить аттестацию муниципальных служащих в целях определения соответствия занимаемой должности;

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. Глава администрации 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 требованием 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 настоящими Правилами и трудовым договором;

соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении о денежном содержании и Положении о материальном стимулировании условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц;

знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами;

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;

принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов вплоть до отстранения работника от замещаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности в соответствии с действующим законодательством и принятыми локальными нормативными актами;

проверять:

а) достоверность и полноту сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых:

- гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, на отчетную дату;

- муниципальными служащими по состоянию на конец отчетного периода;

б) достоверность и полноту сведений, представляемых гражданами при назначении на должность муниципальной службы, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) соблюдение муниципальными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных федеральным законом;

формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого муниципального служащего и Работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

выплачивать работнику, в случае наступления нетрудоспособности, пособие за первые три дня болезни на основании электронного листка нетрудоспособности (ЭЛН). На основании бумажного листка нетрудоспособности работодатель выплачивает пособие работнику за первые три дня болезни в случае, если лист нетрудоспособности выдан до 1 января 2022 г.;

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 Оренбургской области, Устав Екатеринославского 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 Екатеринославского 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.

- представлять в установленном порядке сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", на которых размещал общедоступную информацию, а также данные, позволяющие его идентифицировать.

- 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;

- подтверждающих право на льготы;

- 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 N 667-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.

4.3. Работник имеет права и обязанности, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 администрации Екатеринославского сельсовета о любых обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению своих трудовых обязанностей;

информировать главу администрации Екатеринославского 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;

информировать главу администрации Екатеринославского сельсовета немедленно, в течение рабочего дня (с приложением письменных объяснений), об утере ключа электронной подписи, в случае выдачи его для исполнения служебных обязанностей;

не использовать информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет" в личных целях, в том числе в нерабочее время;

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;

не использовать служебный телефон для переговоров в личных целях;

не использовать мобильную связь во время проведения совещаний;

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 администрации Екатеринославского сельсовета о наступлении временной нетрудоспособности во время отпуска - не позднее следующего дня после ее наступления для достоверного учета рабочего времени в табеле.

С 1 января 2022 года выплаты пособий по временной нетрудоспособности (и по беременности и родам) начисляются только на основании электронных листов нетрудоспособности (ЭЛН).

При наступлении временной нетрудоспособности работник предоставляет работодателю ЭЛН, любым удобным способом, в виде скана или фотографии талона с номером ЭЛН. При этом талон не заменяет ЭЛН и не служит доказательством уважительности причины отсутствия и основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Сотрудникам, у которых еще нет подтвержденной записи на портале Госуслуги, необходимо пройти регистрацию. В этом случае работники смогут получить доступ к личному кабинету на сайте ФСС и отслеживать этапы обработки электронного больничного и начисления пособия по нетрудоспособности. Работник обязан сдать ЭЛН работодателю администрации сельсовета в течение трех рабочих дней после выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности. Работник вправе предоставить бумажный листок временной нетрудоспособности открытый до 1 января 2022 г. работодателю для выплаты пособия в течение шести месяцев со дня его закрытия, а также соблюдать иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законодательством о муниципальной службе.

Работодатель размещает в информационной системе Фонда социального страхования в течение трёх рабочих дней после получения от фонда автоматического электронного сообщения о закрытии листка нетрудоспособности работника сведения для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности или по беременности и родам, подписанные с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

Для оформления отпуска по уходу за ребёнком и ежемесячного пособия по уходу за ребенком Работник предоставляет работодателю:

- заявление на отпуск по уходу за ребёнком;

- заявление о назначении пособия;

- сведения о застрахованном лице (если не представил их при трудоустройстве);

- свидетельство о рождении (усыновлении) ребёнка и его копию либо выписку из решения об установлении над ребёнком опеки.

# 5. Режим работы

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник администрации сельсовета в соответствии с настоящим 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 Екатеринославского сельсовета устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (статья 263.1. ТК РФ), с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Для мужчин:

Начало ежедневной работы - 9.00 часов, время обеденного перерыва с 13.00 до 14.00 часов и окончание рабочего дня - 18.00 часов.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Для женщин:

Начало ежедневной работы - 9.00 часов, время обеденного перерыва с 13.00 до 14.00 часов и окончание рабочего дня - 17.12 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 администрации Екатеринославского 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 администрации Екатеринославского сельсовета, в случае его отсутствия – должностного лица, его замещающего.

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

5.6.2. 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 да 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).

5.6.3. Работники указанные в пункте 5.6.2. настоящих Правил, предоставляют в кадровую службу работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

5.7. Работодатель имеет право в порядке, установленным 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.

5.11. 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 сельсовета 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 - 13.00, время окончания - 14.00 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. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для муниципальных служащих и работников-инвалидов составляет - 30 календарных дней, для остальных работников - 28 календарных дней.

Сверх основного ежегодного оплачиваемого отпуска муниципальному служащему за выслугу лет предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом продолжительности стажа муниципальной службы (полных лет на начало рабочего (служебного) года, за который предоставляется отпуск):

при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

при стаже от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

при стаже от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

при стаже 15 лет и более - 10 календарных дней.

6.6. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

6.6.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставляется муниципальным служащим, при необходимости эпизодически привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

6.6.2. Муниципальному служащему, для которого установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Федеральным законом "О муниципальной службе в Российской Федерации".

6.6.3. Перечень должностей муниципальной службы (работников) с ненормированным служебным днем устанавливается распоряжением администрации Екатеринославского сельсовета.

6.6.4. Продолжительность дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного служебного дня устанавливается в количестве трех календарных дней.

6.6.5. Дополнительный отпуск за ненормированный служебный (рабочий) день должен предоставляться ежегодно.

6.6.6. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.6.7. Продление или перенесение дополнительного отпуска, разделение его на части, замена денежной компенсацией, иные вопросы, связанные с порядком предоставления дополнительного отпуска, регулируются в соответствии с правилами, предусмотренными законодательством о муниципальной службе Российской Федерации и труде для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.6.8. В случае прекращения или расторжения трудового договора право на дополнительный отпуск реализуется в порядке, установленном действующим законодательством для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.6.9. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах фонда оплаты труда администрации.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. В графике отпусков отражаются как основной, так и дополнительные отпуска.

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 администрации Екатеринославского сельсовета.

6.8. 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.

6.9. График отпусков утверждается главой администрации Екатеринославского 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 (резолюции) работодателя.

Работодатель в ряде случаев обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ), в удобное для работника время.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории работников, которые вправе претендовать на отпуск без содержания | Продолжи-  тельность  отпуска без содержания | Нормативно-правовое обоснование |
| Участники Великой Отечественной войны | До 35 календарных дней в году | абз. 2 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| Работающие пенсионеры по старости (по возрасту) | До 14 календарных дней в году | абз. 3 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), | До 14 календарных дней в году | абз. 4 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| Работающие инвалиды | До 60 календарных дней в году | абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| Работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников | До 5 календарных дней | абз. 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| Супруги военнослужащих, если отпуск им предоставляется одновременно с мужьями (женами) и продолжительность отпусков не совпадает | Продолжительность отпуска супруга (супруги) военнослужащего | п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» |
| Совместители при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе | Количество календарных дней отпуска работника по основному месту работы, превышающее продолжительность отпуска по совмещаемой работе | ч. 2 ст. 286 ТК РФ |
| Сотрудники, право которых на отпуска без сохранения зарплаты предусмотрено трудовым (коллективным) договором организации | В соответствии с трудовым (коллективным) договором | абз. 7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| Ветераны боевых действий на территории СССР, России и других государств | До 35 календарных дней в году | подп. 11 п.1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» |
| Работники, направленные на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения | Вступительные испытания -15 календарных дней;  итоговая аттестация на подготовительных отделениях -15 календарных дней;  при обучении на очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации -15 календарных дней, для подготовки и защиты диплома и сдачи итоговых экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц | ст. 173 ТК РФ |
| Работники, успешно осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения | Вступительные испытания - 10 календарных дней;  при очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев | ст. 174 ТК РФ |
| работники, ухаживающие за членом семьи или другим родственником — инвалидом I группы | 14 календарных дней | [Закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=726958282) «О внесении изменений в ТК» |

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 Михайловского сельского поселения 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 Екатеринославского 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 немуниципальной 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 работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 15 (16-го) числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 30 (31 – го) числа каждого месяца, следующего за расчетным.

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 Екатеринославского сельсовета;

- представление к награждению государственными наградами Российской Федерации и наградами Оренбургской области;

- другие поощрения, устанавливаемые правовыми актами органов местного самоуправления Российской Федерации в соответствии с федеральными и краевыми законами.

8.2. Материальные формы поощрения за успехи в работе могут также устанавливаться в других локальных нормативных актах администрации сельсовета.

# 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").

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

9.5. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

9.6. Совершение дисциплинарного проступка фиксируется соответствующим актом. Акт составляется работниками администрации сельсовета (не менее трех человек) или комиссией (в случае существования комиссии, имеющей соответствующие полномочия по совершенному проступку). При составлении акта для уточнения обстоятельств могут присутствовать представители сторонних организаций, эксперты, другие незаинтересованные лица.

В случае необходимости составляется служебная записка и подается главе администрации Екатеринославского сельсовета.

Решение о применении дисциплинарного взыскания принимается главой администрации Екатеринославского сельсовета

9.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель дает поручение затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней названное объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление объяснений не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

9.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.9. Распоряжение работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

9.11. 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.

9.12. 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 Екатеринославского сельсовета.

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

# 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. Техника безопасности и производственная санитария**

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

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

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

11.4. Работник обязан сообщать главе администрации Екатеринославского 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.

11.5. Запрещается:

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

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

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

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

11.8. С 1 марта 2022г. в соответствии с [Законом Российской Федерации от 02.07.2021№ 311-ФЗ](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=607142406)  «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.

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

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

11.11. 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](_blank) 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](_blank) 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](_blank) 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. Иные вопросы регулирования трудовых отношений**

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

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

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

# 13. Заключительные положения

13.1. В случаях, не предусмотренных Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13.2. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Администрации, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.