|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Совет сельского**  **поселения «Куниб»** |  | «Куниб» сикт **овмöдчöминса Сöвет** |

**РЕШЕНИЕ**

## КЫВКÖРТÖД

### от 28 июня 2024 года № V-33/3 с.Куниб, Республика Коми

О внесении изменений в решение Совета сельского поселения «Куниб» от 30 сентября 2013г. № III-15/7 «Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка администрации сельского поселения «Куниб» (в редакции решений от 31.01.2014 № III-19/5, от 28.05.2021 № III-64/2, от 20.08.2021 № III-67/1)»

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом сельского поселения «Куниб»,

Совет сельского поселения «Куниб» **РЕШИЛ**:

1. Внести в решение Совета сельского поселения «Куниб» от 30 сентября 2013 г. III - 15/7 «Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка администрации сельского поселения «Куниб» (в редакции решений от 31.01.2014 № III-19/5, от 28.05.2021 № III-64/2, от 20.08.2021 № III-67/1) следующие изменения:

1.1. Пункт 2.4. части 2 Приложения к решению изложить в следующей редакции:

«2.4. При приеме работнику может быть установлен испытательный срок до 3 месяцев с соблюдением условий по ст.70 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее- ТК РФ). При неудовлетворительном результате испытания администрация сельского поселения «Куниб» (далее- администрация) имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, 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.

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

1.2. Пункт 2.7 изложить в следующей редакции:

«На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

Администрация обязана предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в администрации способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

-в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

-при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных администрацией для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.».

1.3. Пункт 2.11. части 2 изложить в следующей редакции:

«Прекращение трудового договора и увольнение работника производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

[1)](https://base.garant.ru/70785458/) соглашение сторон ([статья 78](https://base.garant.ru/12125268/752e622936b6929dee42bef0dcb0905a/#block_78) ТК РФ  );

[2)](https://base.garant.ru/12151780/) истечение срока трудового договора ([статья 79](https://base.garant.ru/12125268/152c9e5d938eda344f0ddcab4fe40a55/#block_79)  ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) [расторжение](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_221) трудового договора по инициативе работника ([статья 80](https://base.garant.ru/12125268/134df926347d321d8dc82c9551519f33/#block_80) ТК РФ)

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](https://base.garant.ru/12125268/4fc81bd708668197a291fdc62307ca74/#block_71) и [81](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81) ТК РФ)

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 (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации на основании ст.81 ТК РФ, в следующих случаях:

1) ликвидации организации;

2) [сокращения](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/50ea687b36bdc2d8132a1a11c3023adcbe2e89cd/#dst100537) численности или штата работников организации;

3) [несоответствия](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/9541886525d7b110d9390d55a1f1a78dbac8b1e1/#dst100652) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) [смены собственника](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/) имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5)неоднократного [неисполнения](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/) работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/3a3bad3e8cac339021393236fd85d5a46a357735/#dst101183);

6) однократного [грубого нарушения](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100325) работником трудовых обязанностей:

а) [прогула](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического [опьянения](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/);

в) разглашения охраняемой законом [тайны](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93980/) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100339) имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) [совершения](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/e81d170d180df87ed9db238dffabdf8950bc8d18/#dst105250) виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464894/5d02242ebd04c398d2acf7c53dbc79659b85e8f3/#dst122), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ , другими федеральными [законами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/), нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

9) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

10) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

11) однократного [грубого нарушения](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100350) руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

12) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463355/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

15) в других случаях, установленных ТК РФ  и иными федеральными [законами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/).

Работник считается уволенным после издания распоряжения о его увольнении, на основании которого делается соответствующая запись в трудовой книжке работника с указанием причин увольнения и со ссылкой на соответствующую статью и пункт ТК РФ. С распоряжением об увольнении работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работнику выдается трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, производится выплата всех сумм, причитающаяся работнику от работодателя.».

1.4.Пункт 4.2. части 4 изложить в следующей редакции:  
«Работодатель обязан:

- неуклонно соблюдать Трудового Кодекса РФ и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия труда и быта;

- правильно организовать труд работников в соответствии с современными требованиями. Создать условия для максимальной реализации каждым работником своих знаний и способностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- создавать условия для внедрения новейших технологий, передового опыта;

- создать условия для предупреждения травматизма и профессиональных заболевания;

- осуществлять систематический контроль за соблюдением всеми работниками инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, пожарной безопасности;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении делами администрации, способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и создавать инициативу, активность работников, своевременно рассматривать жалобы и критические замечания работников, сообщать им о принятых мерах;

- отстранять от работы (не допускать к работе) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2) не прошедшего в установленном порядке инструктаж в области охраны труда;

3) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

- обеспечивать работникам равную оплату за равный труд;

- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 6-го и 21-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы администрация обязана извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.».

1.5. Пункт 5.2 дополнить пунктом 5.2.1. следующего содержания:

«По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Администрация обязана устанавливать неполное рабочее время 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 данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.6. Пункт 5.3. дополнить абзацем пятым следующего содержания:

«Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.».

1.7. Пункт 6 части 6 изложить в следующей редакции:

«За образцовое выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе администрация поощряет работников, (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами сельского поселения «Куниб»,

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.».

2. Решение вступает в силу со дня его принятия.

Глава сельского поселения Ф. А. Морозов