

**ЛИСИНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ
ТОСНЕНСКОГО РАЙОНА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
АДМИНИСТРАЦИЯ
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

11.02.2021 № 15

Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка
администрации Лисинского сельского поселения
Тосненского района Ленинградской области

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, со статьями 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Областным законом от 11.03.2008 № 14-оз «О правовом регулировании муниципальной службы в Ленинградской области, Уставом Лисинского сельского поселения Тосненского района Ленинградской области

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка администрации Лисинского сельского поселения Тосненского района Ленинградской области, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу распоряжение главы администрации Лисинского сельского поселения Тосненского района Ленинградской области от 01.09 2009 года № 28 «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка администрации Лисинского сельского поселения».

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Глава поселения

А.И. Уткин

Приложение
к распоряжению администрации Лисинского
сельского поселения Тосненского района
Ленинградской области
от 11.02.2021 № 15

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
администрации Лисинского сельского поселения Тосненского района
Ленинградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в администрации Лисинского сельского поселения Тосненского района Ленинградской области (далее – Администрация)

1.2. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих в администрации на основании заключенных трудовых договоров.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются главой Лисинского сельского поселения Тосненского района Ленинградской области, который возглавляет и руководит администрацией Лисинского сельского поселения

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, статьями 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», , Федерального закона от 02.03.2007 № 25 «О муниципальной службе в Российской Федерации», Областным законом от 11.03.2008 № 14-оз «О правовом регулировании муниципальной службы в Ленинградской области», Уставом Лисинского сельского поселения Тосненского района Ленинградской области.

2. Порядок приема и увольнения работников администрации Лисинского сельского поселения

2.1. Порядок приема работников на работу

2.1.1. Основанием для приема на работу служит Трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

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

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

б) паспорт;

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

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

д) документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

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

ж) документ об образовании, а также о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

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

к) сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы, размещал общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать за три календарных года, предшествующих году поступления на муниципальную службу;

и) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Документы, предусмотренные подпунктами а), з), и), к) настоящего пункта не предоставляются лицами при приеме на работу на должности, не являющиеся муниципальными.

Прием на работу без предъявления указанных документов не производится.

2.1.2. Запрещается требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством.

2.1.3. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке должностным лицом, ответственным за кадровую работу.

2.1.4. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ.

От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения.

До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.1.5. Прием на работу оформляется распоряжением администрации Лисинского сельского поселения, которое объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – 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.

Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях установленных трудовым законодательством.

2.1.7. На основании распоряжения о приеме на работу вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника.

2.1.8. Фактическим допуском к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.1.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и главой поселения, если иное не предусмотрено этим договором.

2.1.10. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и стимулирующих надбавках, положением о защите персональных данных работников и другими локальными нормативными актами;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, и об обязанности по сохранению сведений, составляющих государственную или служебную тайну и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

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

2.2. Порядок прекращения трудовых договоров с работниками администрации Лисинского сельского поселения

2.2.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.2.2. Работники администрации имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный, на неопределенный срок письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему сведения о трудовой деятельности, трудовую книжку и произвести с ним расчет.

2.2.3. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.2.4. По соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2.5. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением, срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.2.6. Прекращение трудового договора оформляется распоряжением администрации. Распоряжение о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под подпись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от работодателя.

2.2.7. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом Трудового договора, заключенного с данным работником, ему предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.2.8. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику сведения о его трудовой деятельности, его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в сведениях о трудовой деятельности, в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие пункт и статью закона.

Выдача сведений о трудовой деятельности, трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

2.2.9. При несогласии с мотивами прекращения трудового договора работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

3. Основные права и обязанности работников администрации Лисинского сельского поселения

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде и заключенным с ним трудовым договором, а также ознакомление со всеми материалами своего личного дела.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором; обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и другие выплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством и заключенным с ним трудовым договором за счет средств местного бюджета.

3.1.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.9. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

3.1.10. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством и пенсионное обеспечение.

3.1.11. Ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по замещаемой должности муниципальной службы, критериями оценки качества исполнения должностных обязанностей и условиями продвижения по службе.

3.1.12. Получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования.

3.1.13. Участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы.

3.1.14. Защиту своих персональных данных.

3.2. Основные обязанности работника администрации Лисинского сельского поселения

Работник обязан:

3.2.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять должностные обязанности, использовать все рабочее время для производительного труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2.2. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу и немедленно сообщать о случившемся главе поселения.

3.2.3. Соблюдать требования действующего законодательства, нормы служебной этики, установленные Правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, порядок обращения со служебной информацией.

3.2.4. Хранить государственную или иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известные в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан.

3.2.5. Поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей.

3.2.6. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.2.7. При направлении в командировку своевременно оформлять необходимые документы и после выполнения командировочного задания своевременно сдать отчет о результатах командировки главе поселения.

3.2.8. Своевременно сообщать главе поселения причину и время отсутствия на работе.

3.2.9. При увольнении своевременно сдать закрепленные за ним материальные ценности, а также находящиеся у него служебные документы и удостоверения.

3.2.10. Соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций.

3.2.11. Беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей.

3.2.12. Представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи.

Соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены Федеральным законом 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и другими федеральными законами (для муниципальных служащих).

3.2.13. Сообщать представителю нанимателя (работодателю) о выходе из гражданства Российской Федерации в день выхода из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства иностранного государства в день приобретения гражданства иностранного государства. Уведомлять в письменной форме своего непосредственного работодателя о личной заинтересованности при исполнении

должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта (для муниципальных служащих).

4. Основные права и обязанности главы Лисинского сельского поселения

4.1. Глава администрации имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками администрации в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом.

4.1.2. Поощрять работников за добросовестный труд эффективный труд.

4.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

4.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

4.2. Основные обязанности главы Лисинского сельского поселения

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров.

4.2.2. Создать условия для выполнения работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Правильно организовать труд работников администрации в соответствии с Положением об администрации и должностной инструкцией работника, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня.

4.2.3. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результате личного труда и в общих итогах работы.

4.2.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

4.2.5. Соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается не позднее 27-го числа каждого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца выплачивается не позднее 13-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням;

4.2.6. Неуклонно соблюдать условия трудового договора, правила охраны труда и обеспечивать здоровые безопасные условия труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда, правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам.

4.2.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности и противопожарной безопасности.

4.2.8. Обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их, экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

4.2.9. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.10. Обеспечивать государственные социальные гарантии муниципальным служащим.

Прочие права и обязанности главы поселения определяются трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам, заключенным с работниками.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим труда и отдыха – сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении Работников.

5.2. В администрации устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.3. В администрации устанавливается следующее время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания:

-продолжительность ежедневной работы составляет: женщин-7 часов 12 минут; мужчины-8 часов.

время начала работы: 8-30, время окончания работы (понедельник-четверг) -17.30; время окончания работы (пятница) - 12.30-для женщин;

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час 00 минут, с 13-00 до 14-00..

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Сотрудник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Распорядительным документом администрации может быть установлен особый режим работы – за пределами нормальной продолжительности рабочего дня (ненормированный рабочий день).

Работники, появившиеся на работе в состоянии наркотического или алкогольного опьянения, к работе не допускаются.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (муниципальным служащим продолжительностью 30 календарных дней) в соответствии с графиком отпусков.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются муниципальному служащему за выслугу лет (продолжительностью не более 10 календарных дней), а также в случаях, предусмотренных федеральными законами и законами Ленинградской области.

Порядок и условия предоставления муниципальному служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяются законами Ленинградской области.

5.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы администрации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков утверждается главой поселения на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

5.9. Сотрудники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6. Применяемые к работникам администрации поселения меры поощрения

6.1. Работники администрации, успешно, качественно и в срок выполняющие свои функции и внесшие значительный вклад в выполнение задач, стоящих перед администрацией, отмечаются в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников администрации.

6.2. Поощрения объявляются распоряжением администрации, доводятся до сведения работников. На основании распоряжения в сведения о трудовой деятельности, в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

6.4. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

- ежемесячное материальное стимулирование (ежемесячные денежные поощрения, надбавки к должностному окладу, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, премии за выполнение особо важных и сложных заданий)

- единовременное премирование
- объявление благодарности с занесением в личное дело работника
- награждение ценным подарком
- награждение Почетной Грамотой;

Настоящий перечень не является исчерпывающим.

6.5. За особые заслуги работники администрации представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению медалями, Почетными Грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

7. Применяемые к работникам администрации поселения меры взыскания

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (трудовой проступок) влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, вплоть до расторжения трудового договора по инициативе администрации.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины к работникам могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Муниципальный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится муниципальным правовым актом. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

7.3. Дисциплинарные взыскания налагаются главой поселения.

7.4. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

4.4.1. Получение в течение двух рабочих дней письменных объяснений от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка.

7.4.2. Составление акта об отказе работника от предоставления письменных объяснений. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.4.3. Установление вины работника на основании письменных объяснений или, в случае от их предоставления – на основании материалов внутреннего расследования.

7.4.4. Определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка.

7.4.5. Подготовку проекта распоряжения о наказании работника на основе соответствующих документов.

7.4.6. Ознакомление работника с распоряжением о наказании под роспись в течение трех рабочих дней с даты издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т. п.).

7.4.7. Составление акта об отказе работника от ознакомления с распоряжением.

Запись в трудовую книжку вносится только в случае, если взысканием является увольнение работника.

7.4.8. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

За несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 02.03.2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами, налагаются взыскания, предусмотренные статьей 27, 27.1. Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

7.4.9. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения.

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

7.4.12. Глава поселения может издать распоряжение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

7.4.13. Работники, причинившие администрации материальный ущерб, привлекаются к материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Заключительные положения

8.1. Правила вступают в силу со дня подписания распоряжения об утверждении настоящих правил.

8.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с администрацией, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

8.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов РФ.

8.4. По инициативе работодателя или работников в Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.