



РЕСПУБЛИКА КРИМ  
БАХЧИСАРАЙСЬКИЙ РАЙОН  
АДМІНІСТРАЦІЯ  
КАШТАНІВСЬКОГО СІЛЬСЬКОГО  
ПОСЕЛЕННЯ

РЕСПУБЛИКА КРЫМ  
БАХЧИСАРАЙСКИЙ РАЙОН  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
КАШТАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО  
ПОСЕЛЕНИЯ

КЪЫРЫМ ДЖУМХУРИЕТИ  
БАГЪЧАСАРАЙ БОЛУГИ  
КАШТАНЫ КОЙ  
КЪАСАБАСЫНЫНЪ ИДАРЕСИ

298413, Республика Крым, Бахчисарайский район, село Каштаны, ул.Виноградная,4 тел.(06554)51323 kashtany-sovet@bahch.rk.gov.ru

## РАСПОРЯЖЕНИЕ № 02-08/207

от «12» июля 2022 года

с.Каштаны

О внесении изменений в Правила внутреннего  
трудового распорядка Администрации  
Каштановского сельского поселения  
Бахчисарайского района Республики Крым,  
утверждённые Распоряжением от 31.12.2014 № 7

Рассмотрев Протест прокуратуры Бахчисарайского района от 16.06.2022 № 022-2022/Прдп26-22-20350004 на правила внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»,

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка Администрации Каштановского сельского поселения Бахчисарайского района Республики Крым, утверждённые Распоряжением от 31.12.2014 №7:

**1.1. пункт 2.1 Раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» дополнить абзацем следующего содержания:**

«2.1.1. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием,

профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик - условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон, в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.»;

**1.2. абзац 3 пункта 2.2 Раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:**

«- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

При заключении трудового договора впервые работодателем 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, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.»

**1.3. абзац 4 пункта 2.2 Раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:**

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

**1.4. пункт 2.7.6 Раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:**

«2.7.6. Днём прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или Федеральным законом сохранялось место работы (должность).»;

**1.5. Абзац 7 и Абзац 8 пункта 3.1 Раздела 3 «Основные права и обязанности работника» изложить в следующей редакции:**

«- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;»;

«- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;»

**1.6. пункт 4.2 Раздела 4 «Основные права и обязанности работодателя» дополнить абзацем следующего содержания:**

«- При выплате заработной платы работодатель обязан 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.»;

**1.7. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.8.9 в следующей редакции:**

«5.8.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.» ;

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.»

2. Ведущему специалисту Часовниковой С.В. ознакомить с настоящим Распоряжением сотрудников Администрации Каштановского сельского поселения.

3. Данное распоряжение подлежит размещению на официальном сайте Каштановского сельского поселения <http://kashtanovskoe-sp.ru>.

4. Контроль за выполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

**Заместитель главы администрации Каштановского  
сельского поселения**

**Ю.К.Левшукова**



**ОЗНАКОМЛЕН**

Часовникова С.В.

Никулин Ю.В.

Самединова Ф.Д.