



**МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ  
Г. ТАГАНРОГ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА ГОРОДА ТАГАНРОГА**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ  
ГОРОДА ТАГАНРОГА**

**ПРИКАЗ**

№ \_\_\_\_

О внесении изменений в приказ председателя Контрольно-счетной палаты города Таганрога от 27.04.2017 № 7 «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Контрольно-счетной палаты города Таганрога»

На основании статьей 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка Контрольно-счетной палаты города Таганрога, утвержденные приказом председателя Контрольно-счетной палаты города Таганрога от 27.04.2017 № 7 следующие изменения:

1.1. Подпункт 3 пункта 6 изложить в следующей редакции:

«3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые»;

1.2. Пункт 8 изложить в следующей редакции:

«8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется отделом правового, кадрового и технического обеспечения Палаты (далее – отдел ПКИТО) в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета, представляются отделом ПКИТО в Управление Пенсионным фондом Российской Федерации по Ростовской области в г. Таганроге в порядке, предусмотренном действующим законодательством.»

1.3. В абзаце четвертом пункта 14 слова «противопожарной охране» заменить словами «противопожарный инструктаж»;

1.4. Дополнить пунктом 43.1. следующего содержания:

«43.1. Нерабочими праздничными днями, в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

В случае внесения изменений в статью 112 Трудового кодекса РФ в части нерабочих праздничных дней и до внесения изменений в настоящий пункт, применяются положения указанной статьи с внесенными изменениями.».

1.5. Пункт 46 изложить в следующей редакции:

«46. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день 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.

Работодатель обязан 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.

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. Дополнить пунктом 48.1. следующего содержания:

«48.1. В случаях, если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то для данной категории работников вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Категории работников, к которым может применяться суммированный учет рабочего времени приведены в приложении 7 к настоящим Правилам.

Учетный период устанавливается равным 1 месяцу. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Суммированный учет рабочего времени вводится распоряжением председателя Палаты, на основании поданной на его имя служебной записки начальника отдела ПКиТО с обоснованием необходимости введения суммированного учета рабочего времени.»;

1.7. Дополнить пунктом 50.1 следующего содержания:

«50.1. Работникам, исполнение трудовых (служебных) обязанностей которых связано с использованием в работе персональных компьютеров, предоставляются кратковременные перерывы для отдыха с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления глаз.

Работникам, непрерывно использующим в работе персональные компьютеры кратковременные перерывы для отдыха предоставляются каждый час на 10 - 15 минут.

Работники, использующие в своей работе персональные компьютеры большую часть рабочего времени, должны переключаться на выполнение работы, не связанной с использованием персональных компьютеров, не реже чем один раз в течение 1 - 1,5 часа.

При этом кратковременные перерывы для отдыха предоставляются в зависимости от суммарного времени непосредственной работы на компьютере:

1) при суммарном времени непосредственной работы на компьютере до 2 часов в течение рабочего дня - через 2 часа от начала рабочего дня и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый;

2) при суммарном времени непосредственной работы на компьютере до 4 часов в течение рабочего дня - через 2 часа от начала рабочего дня и через 1.5-2.0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы;

3) при суммарном времени непосредственной работы на компьютере до 6 часов в течение рабочего дня - через 1.5-2.0 часа от начала рабочего дня и через 1.5-2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый или продолжительностью 15 минут через каждый час работы.

Кратковременные перерывы для отдыха включаются в рабочее время работников.»

1.8. Дополнить пунктом 60.1 следующего содержания:

«60.1. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Палате. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Палате.

По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

1) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Палате;

2) женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы в Палате;

3) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в удобное для него время;

4) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, в удобное для них время;

5) лицам, работающим в Палате по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе. Если в Палате работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

6) иным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.»;

1.9. Дополнить пунктом 63.1 следующего содержания:

«63.1. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и на основании распоряжения председателя Палаты.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).»;

1.10. Пункт 73 изложить в следующей редакции:

«73. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца пропорционально фактически отработанному времени;

за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца пропорционально фактически отработанному во второй половине месяца времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

1.11. Дополнить главой 9 следующего содержания:

#### **«9. Материальная ответственность Работодателя и работников**

91. Работодатель (работник), причинивший ущерб соответственно работнику (работодателю), возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

92. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

93. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

94. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

95. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

96. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

97. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

98. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

99. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

100. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

101. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

102. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества, если иной порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба не установлен федеральным законом.

103. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и

причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

104 Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

105. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

106. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.»

1.12. Дополнить Приложением 7 следующего содержания:

**«Приложение 7 к  
Правилам внутреннего  
трудоустройства  
Контрольно-счетной палаты  
города Таганрога**

**Перечень  
должностей работников, к которым может применяться суммированный учет рабочего  
времени**

Водитель автомобиля.»

2. Начальнику отдела правового, кадрового и технического обеспечения Контрольно-счетной палаты города Таганрога (Лаптева М.Ю):

2.1. ознакомить работников Контрольно-счетной палаты города Таганрога с настоящим приказом под подпись;

2.2. ознакомливать при приеме на работу в Контрольно-счетную палату города Таганрога новых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом изменений, утвержденных настоящим приказом.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Председатель Контрольно-счетной  
палаты города Таганрога**

**О.В. Субботина**

Проект подготовил главный специалист  
отдела правового, кадрового и технического  
обеспечения Контрольно-счетной палаты  
города Таганрога

Н.В. Власова

Проект согласован:  
Главный бухгалтер отдела Контрольно-  
счетной палаты города Таганрога

Ю.В. Гончарова

Начальник отдела правового, кадрового и  
технического обеспечения Контрольно-  
счетной палаты города Таганрога

М.Ю. Лаптева