



**Министерство  
информатизации и связи Республики Мордовия**

**П Р И К А З**

г.Саранск

от 06 июля 2020г

№ 15

**Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка для работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия, Министерства информатизации и связи Республики Мордовия**

В соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемые Правила внутреннего трудового распорядка для работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия, Министерства информатизации и связи Республики Мордовия.
2. Организационному отделу ознакомить с настоящим приказом работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия, Министерства информатизации и связи Республики Мордовия под роспись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

И.А. Вольфсон

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников,  
замещающих должности, не являющиеся должностями государственной  
гражданской службы Республики Мордовия, Министерства  
информатизации и связи Республики Мордовия**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия, Министерства информатизации и связи Республики Мордовия (далее - Правила) разработаны в соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) и регламентируют порядок приема и увольнения работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия, Министерства информатизации и связи Республики Мордовия (далее - работники), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также регулируют иные вопросы, связанные с трудовыми отношениями работников в Министерстве информатизации и связи Республики Мордовия (далее – Министерство).

1.2. Работники обязаны соблюдать требования Правил.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. При заключении трудового договора гражданин, поступающий на работу, предъявляет представителю нанимателя:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, а также настоящими Правилами.

2.2. Прием на работу гражданина оформляется приказом Министерства, который издается на основании заключенного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено Трудовым кодексом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечень которых предусмотрен статьей 70 Трудового кодекса.

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

2.5. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.

2.6. При заключении трудового договора сотрудники организационного отдела Министерства обязаны ознакомить работника с Правилами, с иными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению работником трудовых обязанностей.

2.7. На всех работников Министерства, находящихся на работе свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в бумажном или электронном виде на выбор работника – в течение 2020 года, в электронном виде – с 2021 года.

2.8. Трудовая книжка работника хранится в организационном отделе Министерства с момента назначения на должность и выдается ему в день увольнения. Днем увольнения считается последний день исполнения работником трудовых обязанностей.

По письменному заявлению работника сотрудники организационного отдела Министерства обязаны не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать ему заверенную надлежащим образом копию трудовой книжки и других документов, связанных с работой.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за

период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), 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.

2.9. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

До истечения срока испытания работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме не позднее чем за три дня.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор и уволиться с работы по собственной инициативе, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения о расторжении трудового договора и об увольнении с работы работник вправе прекратить исполнение трудовых обязанностей.

Освобождение работника от замещаемой должности и увольнение с работы оформляется приказом Министерства.

### **3. Основные права и обязанности работника**

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

обеспечение рабочим местом, соответствующим 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;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Министерства;

вступление в первичную профсоюзную организацию для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не

запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

защиту персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и иных федеральных законов;

иные права в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### 3.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими трудовую деятельность работника;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

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 сообщить 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);

соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров и Правила.

## 4. Основные права и обязанности работодателя

### 4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

#### 4.2. Работодатель обязан:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, трудовыми договорами, Правилами;

– знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами формах;

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

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, Правилами.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

начало ежедневной работы - 9 часов 00 минут (в целях подготовки рабочего места для выполнения трудовых обязанностей работникам Министерства рекомендуется находиться на службе за 5 минут до ее начала);  
окончание ежедневной работы - 18 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

Если при приеме на работу и в течение действия трудовых отношений работнику установлен иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.2. В случаях необходимости работники могут привлекаться к выполнению своей трудовой функции за пределами продолжительности рабочего времени на условиях ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Министерства, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в порядке, установленном Трудовым кодексом.

5.4. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, который реализуется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

5.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.7. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

## **6. Оплата труда**

6.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые

полмесяца 5 и 20 числа за фактически отработанное время.

6.2. Заработная плата и иные выплаты (командировочные, хозяйственные расходы и др.) перечисляются в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Расчетный листок о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, выдается заместителем начальника отдела межведомственного электронного взаимодействия каждому работнику с 5 числа каждого месяца.

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

## **7. Поощрения работника**

7.1. За успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и эффективную работу, выполнение заданий особой важности и сложности, а также за иные достижения применяются следующие виды поощрения и награждения работников:

- награждение Почетной грамотой Министерства;
- награждение ведомственными наградами Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации;
- награждение государственными наградами Республики Мордовия;
- награждение иными наградами Правительства Республики Мордовия, Государственного Собрания Республики Мордовия, Главы Республики Мордовия;
- премирование.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к награждению государственными наградами Российской Федерации.

## **8. Ответственность сторон**

8.1. 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 или иными федеральными законами (часть первая статьи 233 Трудового кодекса).

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

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами (часть третья статьи 232 Трудового кодекса).

8.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода)



взысканию с работника не подлежат.

В соответствии с частью второй статьи 238 Трудового кодекса под прямым действительным ущербом 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.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами (статья 241 Трудового кодекса).

8.3. Работник несет ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей.

8.4. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

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.

8.7. Дисциплинарные взыскания оформляются приказом Министерства по представлению непосредственного руководителя работника. К приказу Министерства должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт дисциплинарного проступка и виновность конкретного работника.

8.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

8.9. Приказ Министерства 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 Министерства под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюза.

8.12. 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, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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 (часть первая статьи 235 Трудового кодекса).

При согласии работника ущерб, причиненный имуществу работника, может быть возмещен в натуре (часть вторая статьи 235 Трудового кодекса).

Заявление работника о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника, 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.

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 (часть первая статьи 236 Трудового кодекса).

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.

## **9. Заключительные положения**

9.1. При решении вопросов, не урегулированных настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудового законодательства.

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