Обсуждение начато:19.10.2015-29.10.2015г

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЕГОРЛЫКСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ ШАУМЯНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

(ПРОЕКТ)

 10.2015 года № х. Шаумяновский

**«Об утверждении Порядка по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе»**

В соответствии Федеральными законами от 06.10. 2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Областным законом от 09.10.2007 № 786-ЗС «О муниципальной службе в Ростовской области», на основании методических рекомендаций министерства внутренней и информационной политики Ростовской области,

**постановляю:**

1. Утвердить Порядок по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе, согласно приложению.
2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Администрации Шаумяновского сельского поселения.
3. Контроль исполнения постановления оставляю за собой.

Глава Шаумяновского
сельского поселения С.Л.Аванесян

постановление вносит
ведущий специалист

Приложение к постановлению

 Администрации Шаумяновского сельского поселения

 от .10.2015 г. №

Порядок по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

1. Порядок прекращения (расторжения) трудового договора с муниципальным служащим

Прекращение трудового договора с муниципальным служащим осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Для прекращения трудового договора необходимо наличие одного из оснований, предусмотренных федеральным законодательством.

Общие основания прекращения трудового договора установлены статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации. К ним относятся:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

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 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

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 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 721 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора регламентируется статьей 841 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии надлежащим образом оформленного основания прекращения трудового договора с муниципальным служащим издается правовой акт о прекращении (расторжении) трудового договора с муниципальным служащим (увольнении муниципального служащего).

Унифицированная форма такого акта утверждена Постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (форма № Т-8).

Вместе с тем, распространено издание правовых актов об увольнении муниципальных служащих без соблюдения указанной унифицированной формы.

Прекращение трудового договора оформляется распоряжением Администрации Шаумяновского сельского поселения. В правовом акте о прекращении трудового договора с муниципальным служащим независимо от используемой формы необходимо указывать:

- фамилию, имя, отчество и должность муниципального служащего;

- основание прекращения трудового договора (формулировку в точном соответствии с положениями законодательства и ссылку на пункт, часть, статью Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона).

С правовым актом о прекращении трудового договора муниципальный служащий должен быть ознакомлен под роспись. По требованию муниципального служащего специалист по кадровой работе Администрации Шаумяновского сельского поселения обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного правового акта.

В случае, когда правовой акт о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на данном акте производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы муниципального служащего, за исключением случаев, когда муниципальный служащий фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Согласно частям второй и третьей статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению муниципального служащего неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать муниципальному служащему трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

Внесение записи об увольнении в трудовую книжку муниципального служащего осуществляется в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку муниципальному служащему невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить муниципальному служащему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении муниципального служащего вследствие прогула или осуждения его к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности.

По письменному обращению муниципального служащего, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения.

Согласно статье 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся муниципальному служащему от работодателя, производится в день увольнения служащего. Если муниципальный служащий в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся муниципальному служащему при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 141 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

В соответствии с частью 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Расчет с муниципальным служащим может также включать удержания из заработной платы.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Трудового кодекса Российской Федерации);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В указанных случаях, кроме удержания сумм, связанных с предоставлением отпуска до истечения периода, за который он предоставлен, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки (под которой в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости от 1 октября 2012 г. № 1286-6-1 понимается арифметическая ошибка, т.е. ошибка, допущенная при проведении арифметических подсчетов).

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Также в соответствии с пунктом 3 части 2 статьи 41 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» работодатель обязан выдать работнику в день прекращения работы (или по письменному заявлению работника после прекращения работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления) справку о сумме заработка, на которую были начислены страховые взносы, за два предшествующих календарных года и текущий календарный год.

Также согласно абзацу третьему пункта 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» в день увольнения страхователь обязан передать застрахованному лицу сведения о страховых взносах и страховом стаже и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

В соответствии с частью 2 статьи 31 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальный служащий, уволенный с муниципальной службы, исключается из реестра муниципальных служащих в день увольнения.

Муниципальные правовые акты, как правило, предусматривают необходимость возврата муниципальным служащим в день увольнения служебного удостоверения.

Алгоритм прекращения трудового договора с муниципальным служащим

Появление основания для прекращения трудового договора

Издание правового акта о прекращении трудового договора

Ознакомление муниципального служащего с правовым актом о прекращении трудового договора

Выдача муниципальному служащему трудовой книжки и копий необходимых документов, изъятие у него служебного удостоверения

Расчет с муниципальным служащим

2. Порядок перевода муниципального служащего на иную должность

Порядок перевода муниципального служащего на иную должность не регулируется Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и, следовательно, на основании части 2 статьи 3 данного Федерального закона, перевод муниципального служащего осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

Согласно части первой статьи 721 Трудового кодекса Российской Федерации перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 722 указанного Кодекса.

Также согласно части второй статьи 721 Трудового кодекса Российской Федерации по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Фактически, такой перевод является иной формой взаимодействия работника и работодателя. Если при переводе на иную работу у того же работодателя происходит изменение трудовых отношений, то при переводе к другому работодателю – их прекращение.

Формы перевода

муниципального служащего

Перевод

в другой орган или к иному работодателю

Перевод на иную должность в том же органе

Прекращение трудового договора

Изменение трудового договора

Под переводом при продолжении работы у того же работодателя понимается изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает.

Исходя из части первой статьи 15, абзаца третьего части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации под трудовой функцией следует понимать работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работнику работы. Такое понимание трудовой функции подтверждается и разъяснениями Верховного Суда Российской Федерации (абзац второй пункта 1 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В соответствии с частью 1 статьи 2 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Согласно части 1 статьи 10 указанного Федерального закона муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

Таким образом, трудовой функцией муниципального служащего является работа по должности муниципальной службы в соответствии со штатным расписанием органа местного самоуправления или отраслевого (функционального), территориального органа местной администрации.

Исходя из этого, любое изменение должности муниципальной службы должно влечь перевод муниципального служащего на новую должность (например, при замене должности ведущего специалиста на должность главного специалиста, при изменении наименования должности с «заместитель главы администрации поселения …» на «заместитель главы администрации поселения … по социальным вопросам»). Все изменения должностей муниципальной службы, при этом, должны осуществляться путем изменения штатного расписания органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) или территориального органа местной администрации.

Абзацем третьим пункта 16 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что под структурными подразделениями (в соответствующей статье Трудового кодекса Российской Федерации) следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Применительно к органам местного самоуправления под структурным подразделением следует понимать управление, отдел, сектор или другую организационно выделенную единицу органа местного самоуправления. Отдельная должность в органе местного самоуправления, не входящая в состав структурных подразделений, структурным подразделением не является.

Также не будет являться структурным подразделением в том смысле, который вкладывается в это понятие Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевой (функциональный) или территориальный орган местной администрации, являющийся юридическим лицом, руководителю которого переданы полномочия представителя нанимателя (работодателя). Такой орган местной администрации с точки зрения Трудового кодекса Российской Федерации является работодателем – организацией (часть 3 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части первой статьи 721 Трудового кодекса Российской Федерации перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

Исходя из части первой статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовая функция – это элемент трудовых отношений между работником и работодателем. Трудовая функция выполняется работником лично за плату.

В связи с этим, сомнительной представляется возможность наделения трудовой функцией структурного подразделения организации.

Таким образом, вряд ли можно ввести речь об изменении трудовой функции структурного подразделения как об одной из форм перевода на другую работу. Вероятно, положения части первой статьи 721 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо понимать как указание на то, что переводом на другую работу является изменение структурного подразделения, в котором работает работник, то есть перевод его в другое структурное подразделение либо изменение наименования и (или) функций структурного подразделения.

Более того, в соответствии с пунктами 2 и 3 части 3 статьи 1 Областного закона от 9 октября 2007 г. № 787-ЗС «О реестре муниципальных должностей и реестре должностей муниципальной службы в Ростовской области»:

- наименования отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации муниципального образования или их структурных подразделений, структурных подразделений органа местного самоуправления (аппарата избирательной комиссии муниципального образования) указываются в наименованиях должностей муниципальной службы в соответствии с муниципальными правовыми актами, утверждающими структуру соответствующего органа местного самоуправления (аппарата избирательной комиссии муниципального образования), отраслевого (функционального) и территориального органа администрации муниципального образования;

- в наименованиях должностей консультантов, главных инспекторов, инспекторов, специалистов-экспертов, главных специалистов, ведущих специалистов, специалистов первой категории, специалистов второй категории и специалистов должно указываться наименование соответствующего органа местного самоуправления (избирательной комиссии муниципального образования) или его структурного подразделения, отраслевого (функционального) и территориального органа администрации муниципального образования или его структурного подразделения, к которому относятся данные должности муниципальной службы.

Таким образом, наименование структурного подразделения является составной частью наименования должности муниципальной службы.

В связи с этим, перевод муниципального служащего на иную должность муниципальной службы должен осуществляться также в случае изменения наименования или любой иной формы изменения структурного подразделения, в котором он работает. Любые изменения структурных подразделений должны осуществляться путем изменения структуры и штатного расписания органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) или территориального органа местной администрации.

Виды перевода

муниципального служащего на иную должность в том же органе

Изменение структурного подразделения, в котором работает муниципальный служащий

Изменение трудовой функции муниципального служащего

- перевод на иную должность;

- перевод в связи с изменением замещаемой должности

- перевод в иное структурное подразделение;

- перевод в связи с изменением наименования или преобразованием структурного подразделения

Перевод муниципального служащего на иную должность может быть постоянным или временным. В соответствии с частью первой статьи 722 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В соответствии с частями второй и третьей статьи 722 Трудового кодекса Российской Федерации в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 722 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации регулирует порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии с частью третьей статьи 721 Трудового кодекса Российской Федерации не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Указанные положения Трудового кодекса Российской Федерации при переводе муниципальных служащих, как правило, не применяются, поскольку по ранее приведенным основаниям трудовая функция муниципального служащего заключается в работе по должности муниципальной службы. Следовательно, должность муниципальной службы, включающая наименование структурного подразделения, обязательно указывается в трудовом договоре с муниципальным служащим. Исходя из этого, перевод муниципального служащего на иную должность не может быть произведен без изменения трудового договора.

Согласно части четвертой статьи 721 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Срок перевода

муниципального служащего

Временный перевод

Постоянный перевод

- по соглашению сторон на срок до 1 года;

- по соглашению сторон до выхода на работу замещаемого работника;

- в случае катастрофы, аварии и т.д. до 1 месяца;

- в соответствии с медицинским заключением

Во всех случаях, кроме установленных законом

Требуется

Согласие муниципального служащего на перевод

В случаях:

- катастрофы, аварии и т.п.

- если перевод не влечет изменения трудового договора

Не требуется

Согласие муниципального служащего на перевод может быть получено в форме личного заявления о переводе либо записи о согласии на документе работодателя (например, предложении вакантной должности в случае сокращении должностей и т.д.).

Для перевода муниципального служащего на иную должность муниципальной службы необходимо:

1) издать правовой акт о переводе муниципального служащего;

2) в случае, когда перевод на иную должность требует согласия муниципального служащего:

- заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с муниципальным служащим (в случае временного или постоянного перевода)

- заключить новый трудовой договор с муниципальным служащим (в случае постоянного перевода).

Унифицированная форма приказа (распоряжения) о переводе утверждена Постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (форма № Т-5).

В случае, если должность муниципальной службы, на которую переводится муниципальный служащий, подлежит замещению на конкурсной основе (при постоянном переводе), изданию правового акта о переводе и заключению трудового договора должно предшествовать проведение конкурса. Как правило, конкурс не проводится при заключении срочного трудового договора, переводе в случае сокращения штатов, переводе на основании медицинского заключения.

Алгоритм перевода муниципального служащего на иную должность

Если согласие муниципального служащего не требуется

Если требуется согласие муниципального служащего

Получение согласия муниципального служащего

Заключение трудового договора или дополнительного соглашения

Издание правового акта о переводе муниципального служащего

Ознакомление муниципального служащего с правовым актом о переводе

3. Порядок продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы

В соответствии с частью 2 статьи 13 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» гражданин не может быть принят на муниципальную службу после достижения им возраста 65 лет – предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

Согласно пункту 1 части 1 статьи 19 указанного Федерального закона помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае достижения предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

Кроме того, часть 2 указанной статьи предусматривает, что допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

Продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего, достигшего 65 лет, рекомендуется осуществлять на основании личного заявления муниципального служащего.

Заявление должно быть подано до достижения муниципальным служащим предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

Продление срока нахождения на муниципальной службе не является обязательным для представителя нанимателя (работодателя). В случае если такое продление будет признано нецелесообразным, муниципальный служащий должен быть уволен на основании пункта 1 части 1 статьи 19 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Для продления срока нахождения на муниципальной службе необходимо издать соответствующий правовой акт (распоряжение местной администрации, председателя представительного органа муниципального образования, приказ руководителя отраслевого (функционального) или территориального органа местной администрации, председателя контрольно-счетного органа муниципального образования и т.п.).

Также необходимо отразить факт продления срока нахождения на муниципальной службе в трудовом договоре с муниципальным служащим. Делать это рекомендуется путем изменения трудового договора – заключения дополнительного соглашения к нему, в котором в новой редакции излагаются положения о сроке трудового договора.

В распоряжении (приказе) и дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать конкретную дату, до которой продлевается нахождение на муниципальной службе (отстоящую на один год или меньший срок от даты достижения муниципальным служащим возраста 65 лет).

Срок нахождения на муниципальной службе муниципального служащего может быть продлен не более чем на один год. Возможно продление срока нахождения на муниципальной службе и на меньший срок.

По истечении срока, на который продлено нахождение на муниципальной службе, соответствующий срок может быть продлен вновь, но не более чем на один год. Количество продлений срока нахождения на муниципальной службе не ограничено.

В случае признания нецелесообразным повторного продления срока нахождения на муниципальной службе либо отказа муниципального служащего от такого продления, работник должен быть уволен по основанию истечения срока трудового договора (пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Алгоритм продления срока нахождения на муниципальной службе

Подача муниципальным служащим заявления

Отказ от продления срока нахождения на муниципальной службе

Продление срока нахождения на муниципальной службе

Увольнение муниципального служащего в связи с достижением предельного возраста

Издание правового акта о продлении срока и заключение дополнительного соглашения к трудовому договору

Повторное продление нахождения на муниципальной службе

Достижение срока, на который продлено нахождение на муниципальной службе

Увольнение муниципального служащего по истечении срока трудового договора

4. Порядок изменения трудового договора

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В настоящее время в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует такое понятие как «существенные условия трудового договора».

Вместе с тем, имеется специальный порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Он установлен статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

К наиболее часто встречающимся случаям изменения условий трудового договора с муниципальными служащими по инициативе представителя нанимателя (работодателя) можно отнести:

- изменение размеров оплаты труда муниципальных служащих (например, изменение системы денежного содержания, сокращение размеров должностных окладов в связи со снижением численности населения и др.);

- перевод муниципального служащего на работу в режиме неполного рабочего времени (на так называемые «0,5 ставки» и др.) и на работу в режиме полного рабочего времени.

В указанном порядке не может быть изменена трудовая функция муниципального служащего – замещаемая им должность муниципальной службы и обусловленный ею объем должностных обязанностей муниципального служащего. Такие изменения допускаются только в форме перевода муниципального служащего в соответствии со статьями 721, 722 и 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Уведомление муниципального служащего целесообразно подготовить в двух экземплярах; на одном из них, остающемся в органе местного самоуправления, рекомендуется проставить роспись муниципального служащего в ознакомлении.

Если работник не согласен работать в новых условиях (отказывается от заключения дополнительного соглашения к трудовому договору), то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отказ муниципального служащего желательно зафиксировать письменно.

Исходя из правовой позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в случае оспаривания в суде увольнения работодателю необходимо будет представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда.

В случае, когда причины изменения условий трудовых договоров могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

В соответствии с абзацем вторым пункта 2 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии с частью 8 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с данной статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Алгоритм изменения условий трудового договора

Изменение трудового договора по иным причинам (по инициативе работника или по соглашению сторон)

Изменение трудового договора по причинам, связанным с изменением условий труда

(по инициативе работодателя)

Подписание дополнительного соглашения к трудовому договору

Уведомление муниципального служащего о предстоящем изменении трудового договора (за 2 месяца)

Отказ муниципального служащего от продолжения работы

Согласие муниципального служащего на продолжение работы

Увольнение муниципального служащего

Подписание дополнительного соглашения к трудовому договору

Предложение муниципальному служащему иной должности

Перевод муниципального служащего на иную должность

Увольнение муниципального служащего (при его отказе)

5. Прекращение срочного трудового договора

В соответствии со статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

В связи с истечением срока действия трудового договора муниципальный служащий должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

В соответствии с частью четвертой статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Учитывая, что в большинстве случаев на муниципальной службе заключение срочных трудовых договоров прямо предусмотрено законодательством (на срок полномочий лица, замещающего муниципальную должность, на время отсутствия основного работника, на один год с лицом, достигшим 65 лет, и т.п.), необходимо обеспечить своевременное увольнение соответствующих работников, не допуская пропуска установленного в трудовом договоре срока его действия.

Прекращение срочного трудового договора

Уведомление муниципального служащего (за 3 дня)

Продолжение работы муниципальным служащим (трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок)

Издание правового акта о прекращении трудового договора

Могут возникать случаи, когда увольнение муниципального служащего в связи с истечением срока действия трудового договора является нецелесообразным, но и продолжение им работы не бессрочной основе невозможно (например, когда избранный на новый срок глава муниципального образования решает сохранить в должности заместителя главы местной администрации). В этом случае может быть издан правовой акт о продлении срока трудового договора, а в трудовой договор с муниципальным служащим могут быть внесены изменения по соглашению сторон, связанные с установлением нового срока трудового договора.

Частями второй и третьей статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации установлены ограничения по прекращению срочного трудового договора с беременной женщиной.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Имеются особенности предоставления отпуска с последующим увольнением лицу, с которым заключен срочный трудовой договор. В соответствии с частью третьей статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

5.1. Расторжение трудового договора по инициативе муниципального служащего (по собственному желанию)

Расторжение трудового договора по инициативе работника осуществляется в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации.

Муниципальный служащий имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Такое предупреждение должно оформляться личным заявлением муниципального служащего.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения представителем нанимателя (работодателем) заявления муниципального служащего об увольнении.

Прекращение трудового договора по собственному желанию не связано с наличием у муниципального служащего уважительных причин. Не требуется согласие представителя нанимателя (работодателя) прекратить трудовой договор. Вместе с тем, работодателем с муниципальным служащим может быть согласована дата увольнения.

По соглашению между муниципальным служащим и представителем нанимателя (работодателем) трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если такое соглашение не достигнуто, то муниципальный служащий обязан отработать установленный срок.

Прекращение работы без предупреждения об увольнении является нарушением трудовой дисциплины. Муниципальный служащий, самовольно оставивший работу, может быть уволен за прогул. В свою очередь и работодатель не вправе уволить работника до истечения двух недель после подачи им заявления, если в нем не указана дата увольнения, или до истечения срока, указанного в заявлении. В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место или должность.

До истечения срока предупреждения об увольнении муниципальный служащий имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник (часть четвертая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

Также необходимо учитывать, что если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и муниципальный служащий не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

По истечении срока предупреждения об увольнении муниципальный служащий имеет право прекратить работу.

В ряде случаев, когда увольнение по инициативе работника 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.

При этом как в заявлении муниципального служащего, так и в распоряжении (приказе) о расторжении трудового договора целесообразно указывать причину инициирования работником своего увольнения, если это связано с представлением каких-либо социальных гарантий (например, в случае выхода на пенсию).

5.2. Расторжение трудового договора с муниципальным служащим в случае ликвидации органа местного самоуправления (органа местной администрации), сокращения численности или штата работников

Муниципальные служащие могут быть уволены по инициативе представителя нанимателя (работодателя) на основании пунктов 1 или 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) или территориального органа местной администрации, а также в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников соответствующего органа.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо ликвидацией органа местного самоуправления (органа местной администрации) муниципальный служащий предупреждается представителем нанимателя (работодателем) персонально и под роспись не менее чем за два месяца (часть вторая статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

На основании части третьей статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации представитель нанимателя (работодатель) вправе с письменного согласия муниципального служащего расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией, а также в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников органов местного самоуправления проводится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае отсутствия в организации выборного профсоюзного органа, а также в случае увольнения работника, не являющегося членом профсоюза, действующего в организации, согласия такого органа не требуется.

В течение срока предупреждения муниципальный служащий должен выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, и на него распространяются правила внутреннего трудового распорядка органа местного самоуправления.

При расторжении трудового договора с муниципальным служащим в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, либо сокращением штата работников органа местного самоуправления, муниципальному служащему предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации.

Так, статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому муниципальному служащему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть первая статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью второй статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При этом в соответствии с действующим законодательством преимущественным правом на оставлении на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан.

В соответствии с частью 1 статьи 9 Областного закона от 9 октября 2007 г. № 786-ЗС «О муниципальной службе в Ростовской области» муниципальному служащему дополнительно гарантируется, что при ликвидации органов местного самоуправления, а также при сокращении численности или штата работников органов местного самоуправления в случае невозможности перевода муниципального служащего на другую должность муниципальной службы в том же органе местного самоуправления, муниципальному служащему должна быть предложена иная должность муниципальной службы в другом органе местного самоуправления соответствующего муниципального образования с учетом его квалификации, профессионального образования и замещаемой ранее должности муниципальной службы.

Представитель нанимателя (работодатель) на основе сведений, полученных от службы занятости, информирует муниципального служащего о возможностях трудоустройства, а также о льготах и компенсациях, предусмотренных увольняемым муниципальным служащим в соответствии с действующим законодательством и действующими в данном муниципальном образовании дополнительными гарантиями.

Расторжение трудового договора в случае ликвидации органа, сокращения численности или штата работников

Уведомление муниципального служащего (за 2 месяца)

Увольнение до истечения 2-х месячного срока с выплатой компенсации (с согласия работника)

Предложение муниципальному служащему иной должности в том же или другом органе

Увольнение после истечения 2-х месячного срока

Перевод на иную должность

Увольнение в случае отказа от предлагаемой должности

5.3. Расторжение трудового договора как дисциплинарное взыскание

В соответствии с пунктами 5 и 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут представителем нанимателя (работодателем) в случаях:

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, 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;

в) разглашения охраняемой законом тайны (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 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.

Кроме того, в соответствии с частью 2 статьи 271 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случаях совершения правонарушений, установленных статьями 141 (непринятие муниципальным служащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов) и 15 (непредставление муниципальным служащим сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений) данного Федерального закона.

Исходя из правовой позиции, изложенной в пункте 33 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Увольнение в соответствии с пунктами 5 и 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 271 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» возможно в случае соблюдения установленного порядка применения дисциплинарных взысканий.

Так, в соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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 представительного органа работников.

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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Согласно части 3 статьи 271 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» взыскания, предусмотренные статьями141, 15 и 27 данного Федерального закона, применяются представителем нанимателя (работодателем) в порядке, установленном нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и (или) муниципальными нормативными правовыми актами, на основании:

1) доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего муниципального органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений;

2) рекомендации комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию;

3) объяснений муниципального служащего;

4) иных материалов.

При применении соответствующих взысканий учитываются характер совершенного муниципальным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение муниципальным служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения муниципальным служащим своих должностных обязанностей.

В акте о применении к муниципальному служащему взыскания в случае совершения им коррупционного правонарушения в качестве основания применения взыскания указывается часть 1 или 2 статьи 271 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения муниципального служащего

Выявление факта нарушения служебной дисциплины

Проведение мероприятий по расследованию дисциплинарного проступка (получение объяснений муниципального служащего, проведение проверки, заседания комиссии и т.д.)

Издание правового акта об увольнении муниципального служащего

5.4. Дополнительные основания расторжения трудового договора, предусмотренные законодательством о муниципальной службе

Трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) по основаниям, установленным статьей 19 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». К ним относятся:

- достижение предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы;

- прекращение гражданства Российской Федерации, прекращение гражданства иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе, приобретение им гражданства иностранного государства либо получение им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право находиться на муниципальной службе;

- несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, установленных статьями 13, 14, 141, 15 указанного Федерального закона;

- применение административного наказания в виде дисквалификации.

Следует учитывать, что в пункте 9 части 1 статьи 12 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в числе прочих обязанностей муниципальных служащих закреплена обязанность сообщения 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. Увольнение может быть произведено как на основании этих сведений, так и на основании сведений, полученных из других источников.

Согласно статье 3.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях дисквалификация – это один из видов административных наказаний, устанавливаемых за совершение административных правонарушений.

В соответствии со статьей 3.11 данного Кодекса дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать различные должности, в том числе должности муниципальной службы. Административное наказание в виде дисквалификации назначается только судьей. Срок наказания может составлять от шести месяцев до трех лет.

Выявить наличие дисквалификации можно путем направления соответствующего запроса. В соответствии с Положением о формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 805, реестр дисквалифицированных лиц формируется и ведется Федеральной налоговой службой в целях обеспечения учета лиц, дисквалифицированных на основании вступивших в силу постановлений судов о дисквалификации, а также для обеспечения заинтересованных лиц информацией о дисквалифицированных лицах. Информация, содержащаяся в реестре, является открытой.

В отличие от положений статьи 19 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», которой увольнение в связи с дисквалификацией отнесено к увольнению по инициативе работодателя, Трудовым кодексом Российской Федерации данное основание отнесено к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 83).

Однако в этом случае действует специальная норма, то есть увольнение дисквалифицированного муниципального служащего осуществляется представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Необходимо отметить, что поскольку увольнение муниципальных служащих в соответствии со статьей 19 указанного Федерального закона осуществляется по инициативе представителя нанимателя (работодателя), следует учитывать положения статей 81 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым не допускается увольнение по инициативе работодателя работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в периоды его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске, а также расторжение трудового договора с беременной женщиной.

Также статьей 271 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлены основания и порядок увольнения в случае совершения коррупционных правонарушений.

Основания увольнения по законодательству о муниципальной службе

Несоблюдение ограничений и запретов

Достижение предельного возраста

Дисквалификация

Прекращение гражданства РФ или приобретение иного гражданства

Коррупционные правонарушения

5.5. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора

Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора определены статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных действующим законодательством правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

заключение трудового договора в нарушение установленных ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В указанных случаях трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

5.6. Применение в отношении муниципальных служащих

дополнительного основания прекращения трудового договора с руководителем организации

Статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации установлены дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.

В частности, согласно пункту 2 данной статьи помимо оснований, предусмотренных указанным Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Согласно статье 273 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Соответствующие положения Трудового кодекса Российской Федерации распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

На практике к органам местного самоуправления, отраслевым (функциональным) и территориальным органам местной администрации, являющимся юридическими лицами, применяются положения Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие порядок участия в трудовых отношениях организаций.

В связи с этим, основание прекращения трудового договора, предусмотренное пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть применено к муниципальным служащим – руководителям органов местного самоуправления (например, к председателю контрольно-счетного органа муниципального образования), руководителям отраслевых (функциональных) и территориальных органов местной администрации, являющихся юридическими лицами.

Возможность применения пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации в отношении муниципального служащего подтверждается и судебной практикой (см. ответ на вопрос № 5 Разъяснений по вопросам, возникающим в судебной практике, содержащихся в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за 4 квартал 2009 г., утвержденном постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2010 г.).

По мнению Верховного Суда Российской Федерации поскольку главой местной администрации, назначенным на должность по контракту, осуществляется руководство соответствующим юридическим лицом (местной администрацией), правомерным является расторжение контракта с ним с учётом особенностей, обусловленных как статусом местной администрации, так и нахождением названного лица на муниципальной службе, а равно порядком назначения его на должность и заключения контракта – с применением дополнительных оснований для прекращения трудового договора с руководителем организации, установленных статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с правовой позицией, изложенной в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П, при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора.

Федеральный законодатель, по мнению Конституционного Суда Российской Федерации, не возлагая на собственника обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку исходит из того, что увольнение в этом случае не вызвано противоправным поведением руководителя, - в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием).

Решение о прекращении с муниципальным служащим трудового договора на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации может принять орган или должностное лицо местного самоуправления, уполномоченный, в целом, на принятие решений о его увольнении. Это, например, глава местной администрации – в отношении руководителя отраслевого (функционального) или территориального органа местной администрации.

В соответствии со статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 данного Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Увольнение муниципального служащего в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации

Издание правового акта об увольнении

Выплата компенсации

(не ниже трехкратного среднего месячного заработка)

Приложение № 1

Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

УНИФИЦИРОВАННАЯ ФОРМА

акта о прекращении трудового договора

Унифицированная форма № Т-8

Утверждена постановлением Госкомстата РФ

от 5 января 2004 г. № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Код |
|  | Форма по ОКУД | 0301006 |
|  | по ОКПО |  |
| наименование организации |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Номер документа | Дата составления |
|  | ПРИКАЗ |  |  |

(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Прекратить действие трудового договора от “ |  | ” |  | 20 |  | г.  | № |  |  | , |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| уволить  | “ |  | ” |  | 20 |  | г. |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | (ненужное зачеркнуть) |
|  | Табельный номер |
|  |  |
| фамилия, имя, отчество |
|  |
| структурное подразделение |
|  |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |
|  |
|  |
|  |
| основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения) |
|  |
|  |
| Основание(документ, номер, дата): |  |
|  | заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д. |
| Руководитель организации |  |  |  |  |  |
|  | должность |  | личная подпись |  | расшифровка подписи |
| С приказом (распоряжением) работник ознакомлен |  | “ |  | ” |  | 20 |  | г. |
|  | личная подпись |  |  |  |  |  |  |  |

Мотивированное мнение выборного

профсоюзного органа в письменной форме

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| (от “ |  | ” |  | 20 |  | г. № |  | ) рассмотрено |

Приложение № 2

Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

ОБРАЗЕЦ ЗАПОЛНЕНИЯ

унифицированной формы акта о прекращении трудового договора

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Код |
|  | Форма по ОКУД | 0301006 |
| Администрация Ивановского сельского поселения | по ОКПО | 04038601 |
| наименование организации |  |  |
|  |  | Номер документа | Дата составления |
|  | **РАСПОРЯЖЕНИЕ** | 78 | 21.03.2013 |

**о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Прекратить действие трудового договора от** “ | **12** | ” | **марта** | **20** | **12** | **г.**  | **№** | **34** |  | **,** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **уволить**  | “ | **22** | ” | **марта** | **20** | **13** | **г.** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | (ненужное зачеркнуть) |
|  | Табельный номер |
| Петров Виктор Семенович | 13 |
| фамилия, имя, отчество |
| финансово-экономический сектор |
| структурное подразделение |
| ведущий специалист |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |
|  |
|  |
| Расторжение трудового договора по инициативе работника, пункт 3 части первой статьи 77 |
| основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения) |
| Трудового кодекса Российской Федерации |
|  |
| Основание(документ, номер, дата): | заявление Петрова В.С. от 14 марта 2013 года |
|  | заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т. д. |
| **Руководитель организации** | Глава Ивановского сельского поселения |  |  |  | И.И. Иванов |
|  | должность |  | личная подпись |  | расшифровка подписи |
| **С приказом (распоряжением) работник ознакомлен** |  | “ |  | ” |  | 20 |  | г. |
|  | личная подпись |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 3

к Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

ОБРАЗЕЦ

правового акта об увольнении муниципального служащего

АДМИНИСТРАЦИЯ ИВАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

21 марта 2013 г. № 78 с. Иваново

О Петрове В.С.

В соответствии с пунктом 4 статьи 29 Устава муниципального образования «Ивановское сельское поселение», на основании заявления Петрова В.С. от 14 марта 2013 года:

Освободить Петрова Виктора Семеновича от замещаемой должности муниципальной службы ведущего специалиста финансово-экономического сектора Администрации Ивановского сельского поселения и уволить его с муниципальной службы в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава Ивановского

сельского поселения И.И. Иванов

С распоряжением ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.

 подпись расшифровка подписи дата ознакомления

Приложение № 4

к Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

УНИФИЦИРОВАННАЯ ФОРМА

акта о переводе работника на другую работу

**Унифицированная форма № Т-5**

Утверждена постановлением Госкомстата РФ

от 5 января 2004 г. № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Код |
|  | Форма по ОКУД | 0301004 |
|  | по ОКПО |  |
| наименование организации |  |  |
|  |  | Номер документа | Дата составления |
|  | **ПРИКАЗ** |  |  |

**(распоряжение)
о переводе работника на другую работу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Дата |
|  | **Перевести на другую работу** | с |  |
|  | по |  |
|  | Табельный номер |
|  |  |
| фамилия, имя, отчество |  |
|  |
| вид перевода (постоянно, временно) |
|  |
| Прежнее местоработы |  |
| структурное подразделение |
|  |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |
|  |
| причина перевода |
|  |
| Новое местоработы |  |
| структурное подразделение |
|  |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |
|  |
|  |  |  |  |
| тарифная ставка (оклад) |  | руб |  | коп |
|  | цифрами |  |  |  |
| надбавка |  | руб |  | коп |
|  | цифрами |  |  |  |

**Основание:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| изменение к трудовому договору от “ |  | ” |  | 20 |  | г. № |  | ; или |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| другой документ |  |
|  | документ (заявление, медицинское заключение и пр.) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Руководитель организации |  |  |  |  |  |
|  | должность |  | личная подпись |  | расшифровка подписи |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| С приказом (распоряжением) работник ознакомлен |  | “ |  | ” |  | 20 |  | г. |
|  | личная подпись |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 5

к Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

ОБРАЗЕЦ ЗАПОЛНЕНИЯ

унифицированной формы акта о переводе работника на другую работу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Код |
|  | Форма по ОКУД | 0301004 |
| Администрация Ивановского сельского поселения | по ОКПО | 04038601 |
| наименование организации |  |  |
|  |  | Номер документа | Дата составления |
|  | **РАСПОРЯЖЕНИЕ** | 93 | 01.06.2013 |

**о переводе работника на другую работу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Дата |
|  | **Перевести на другую работу** | с | 01.06.2013 |
|  | по |  |
|  | Табельный номер |
| Сидорова Михаила Ивановича | 45 |
| фамилия, имя, отчество |  |
| постоянно |
| вид перевода (постоянно, временно) |
|  |
| Прежнее местоработы | финансово-экономический сектор |
| структурное подразделение |
| специалист |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |
| победа в конкурсе на замещение вакантной должности |
| причина перевода |
|  |
| Новое местоработы | финансово-экономический сектор |
| структурное подразделение |
| ведущий специалист |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |
|  |
|  |  |  |  |
| должностной оклад | 7000 | руб | 00 | коп |
|  | цифрами |  |  |  |
| ежемесячная квалификационная надбавка | 2000 | руб | 00 | коп |
|  | цифрами |  |  |  |
| ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы | 4000 | руб | 00 | коп |
|  | цифрами |  |  |  |
| ежемесячное денежное поощрение | 5000 | руб | 00 | коп |
|  | цифрами |  |  |  |

**Основание:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| изменение к трудовому договору от “ | 01 | ” | июня | 20 | 13 | г. № | 35 | ; или |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| другой документ | Заявление Сидорова М.И., решение конкурсной комиссии от 31.05.2013 № 2 |
|  | документ (заявление, медицинское заключение и пр.) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Руководитель организации | Глава Ивановскогосельского поселения |  |  |  | И.И. Иванов |
|  | должность |  | личная подпись |  | расшифровка подписи |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| С приказом (распоряжением) работник ознакомлен |  | “ |  | ” |  | 20 |  | г. |
|  | личная подпись |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 6

к Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

ОБРАЗЕЦ

правового акта о переводе муниципального служащего

АДМИНИСТРАЦИЯ ИВАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

1 июня 2013 г. № 93 с. Иваново

О Сидорове М.И.

В соответствии с пунктом 4 статьи 29 Устава муниципального образования «Ивановское сельское поселение», на основании решения конкурсной комиссии проведению конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации Ивановского сельского поселения от 31.05.2013 № 2, заявления Сидорова М.И. от 1 июня 2013 года:

Перевести специалиста финансового экономического сектора Администрации Ивановского сельского поселения Сидорова Михаила Ивановича на должность муниципальной службы ведущего специалиста финансового экономического сектора Администрации Ивановского сельского поселения.

Глава Ивановского

сельского поселения И.И. Иванов

С распоряжением ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.

 подпись расшифровка подписи дата ознакомления

Приложение № 7

к Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

ОБРАЗЕЦ

правового акта о продлении срока нахождения на муниципальной службе

АДМИНИСТРАЦИЯ ИВАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

2 июня 2013 г. № 94 с. Иваново

О продлении срока нахождения

на муниципальной службе

В соответствии с частью 2 статьи 19 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации", на основании заявления Федорова К.Н. от 1 июня 2013 года:

Продлить срок нахождения на муниципальной службе главного специалиста Администрации Ивановского сельского поселения Федорова Константина Николаевича, достигшего предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы, на один год до 2 июня 2014 года.

Глава Ивановского

сельского поселения И.И. Иванов

С распоряжением ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.

 подпись расшифровка подписи дата ознакомления

Приложение № 8

к Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

ОБРАЗЕЦ

дополнительного соглашения к трудовому договору о продлении срока нахождения на муниципальной службе

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к трудовому договору от 12.09.2011 № 4

2 июня 2013 г. № 1 с. Иваново

Администрация Ивановского сельского поселения, именуемая в дальнейшем работодателем, в лице Главы Ивановского сельского поселения Иванова Ивана Ивановича, действующего на основании Устава муниципального образования «Ивановское сельское поселение», с одной стороны, и Федоров Константин Николаевич, именуемый в дальнейшем работником, заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Изложить пункт 13 трудового договора от 12.09.2011 № 4 в следующей редакции:

«13. Срок действия настоящего трудового договора – 2 июня 2014 года».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу 2 июня 2014 года.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу. Один экземпляр соглашения хранится у работодателя, другой – у работника.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель |  | Работник |
| Администрация Ивановского сельского поселенияАдрес (место нахождения): Ростовская область, Ивановский район, с. Иваново, ул. Ленина, д. 5, 347115,ИНН 6136009877 |  | Федоров Константин Николаевич,проживающий по адресу: Ростовская область, Ивановский район, с. Иваново, ул. Кирова, д. 15, 347115,паспорт серии 6002 № 1234234 выдан Ивановским РОВД 31.01.2001\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Федоров К.Н |
| Глава Ивановского сельского поселения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И. Иванов |  | Один экземпляр дополнительного соглашения получил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Федоров К.Н. |

 МП

Приложение № 9

к Порядку по вопросам прекращения трудового договора с муниципальным служащим, перевода муниципального служащего на другую должность, а также продления срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста на муниципальной службе

ОБРАЗЕЦ

уведомления о предстоящих изменениях условий трудового договора

|  |  |
| --- | --- |
| 01.02.2013 № 33 | Главному специалисту Администрации Ивановского сельского поселенияФедорову Константину Николаевичу |

УВЕДОМЛЕНИЕ

о предстоящих изменениях условий трудового договора

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляю Вас о предстоящих с 1 апреля 2013 г. изменениях условий трудового договора от 12.09.2011 № 4 в части снижения размера должностного оклада с 7500 рублей до 7000 рублей, размера ежемесячного денежного поощрения с 5000 рублей до 4000 рублей.

Причиной указанных изменений является снижение по сведениям Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ростовской области (письмо от 25.01.2013 № 13.1-06) численности населения Ивановского сельского поселения до 3,9 тысяч человек и, соответственно, отнесение Ивановского сельского поселения к VI группе по оплате труда в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 10 ноября 2011 г. № 116 «О нормативах формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, и муниципальных служащих».

Глава Ивановского

сельского поселения И.И. Иванов

С уведомлением ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.

 подпись расшифровка подписи дата ознакомления