## [АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА БЕЛОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ П О С Т А Н О В Л Е Н И Е от 14 декабря 2023 года № 58-П О Правилах внутреннего трудового распорядка муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Белов](https://www.admpen.ru/munitsipalnoe-obrazovanie-2/postanovleniya/2835-administratsiya-penskogo-sel-soveta-belovskogo-rajona-kurskoj-oblasti-p-o-s-t-a-n-o-v-l-e-n-i-e-ot-14-dekabrya-2023-goda-58-p-o-pravilakh-vnutrennego-trudovogo-rasporyadka-munitsipal-nykh-sluzhashchikh-administratsii-penskogo-sel-soveta-belovskogo-rajona)

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПЕНСКОГО  СЕЛЬСОВЕТА**

**БЕЛОВСКОГО  РАЙОНА**

**КУРСКОЙ  ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**от 14 декабря   2023  года   № 58-П**

**О Правилах внутреннего  трудового распорядка**

**муниципальных служащих Администрации**

**Пенского сельсовета Беловского района**

В целях укрепления трудовой дисциплины, организации труда, рационального использования рабочего времени и приведения  нормативных документов Администрации Пенского сельсовета в соответствие с трудовым законодательством и законодательством о муниципальной службе Администрация Пенского сельсовета Беловского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка   муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области согласно приложению.

2. Главе Пенского сельсовета Тищенко А.И. ознакомить муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета с настоящим постановлением.

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

4. Постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района Курской области в сети Интернет

Глава Пенского сельсовета

Беловского района                                                                        А.И. Тищенко

                                                               УТВЕРЖДЕНЫ

                                                                                               постановлением Администрации

                      Пенского сельсовета

                                                                                                                     Беловского района

                                                                                        от 14.12.2023 № 58-п

**ПРАВИЛА  ВНУТРЕННЕГО  трудового  РАСПОРЯДКА**

**ДЛЯ  МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ  АДМИНИСТРАЦИИ**

**ПЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА БЕЛОВСКОГО РАЙОНА**

**КУРСКОЙ  ОБЛАСТИ**

**I. Общие положения**

 1.1. Правила внутреннего  трудового распорядка  муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района  - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Правила внутреннего трудового распорядка  муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района  имеют целью регулирование трудовых отношений внутри учреждения, установление трудового распорядка, минимизацию потерь, создание эффективной организации труда на научной основе, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокого качества работ,  высокую производительность труда.

1.2. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации  граждане Российской Федерации имеют право на труд, который они свободно выбирают или на который свободно соглашаются, в условиях отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы, включая право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию, род занятий и работу в соответствии с признанием, профессиональной подготовкой и образованием.

1.3. Каждый муниципальный служащий Администрации Пенского сельсовета Беловского района  (далее – Работник) должен добросовестно выполнять трудовые обязанности; соблюдать трудовую дисциплину; бережно относиться к муниципальному имуществу.

Трудовая дисциплина – это общественные отношения в учреждении, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности за исполнение обязанностей, а также использование своих прав, применение мер поощрения и наказания.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

По отношению к отдельным недобросовестным муниципальным служащим применяются, в необходимых случаях, меры дисциплинарного взыскания и общественного воздействия.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка для муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района  (далее - Правила) имеют целью способствовать добросовестному отношению муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района  (далее – Администрация Пенского сельсовета) к своим  служебным и трудовым обязанностям, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству исполнения должностных обязанностей.

1.5. Правила   обязательны   для   лиц,   замещающих   муниципальные   должности муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета. С Правилами муниципальные служащие знакомятся под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора (контракта).

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются Администрацией Пенского сельсовета, в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. Настоящие Правила разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона  от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - ФЗ «О противодействии коррупции»), Закона Курской области от 13.06.2007 № 60-ЗКО «О муниципальной службе в Курской области», Уставом муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района Курской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района Курской области.

**II. Порядок приема и увольнения работников**

            2.1.Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта), по которому они обязуются выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, на срок, установленный законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Курской области.

            Нанимателем для муниципального служащего является Администрация Пенского сельсовета Беловского района Курской области, от имени которой полномочия нанимателя осуществляет Глава Пенского сельсовета Беловского района Курской области (Работодатель) или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности Представителя нанимателя (работодателя).

   2.2. На муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее Федеральный закон № 25-ФЗ), законом Курской области от 13.06.2007 N 60-ЗКО "О муниципальной службе в Курской области", для замещения должностей муниципальной службы, при отсутствии обстоятельств, указанных в статье 13 Федерального закона № 25-ФЗ в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.

            При поступлении на муниципальную службу, а также при ее прохождении не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений или преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего.

При поступлении на муниципальную службу муниципальные служащие Администрации Пенского сельсовета, обладающие соответствующими полномочиями, обязаны потребовать от поступающего представления:

            а) личного заявления с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета;

            б) собственноручно заполненной и подписанной анкеты по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

  в) две цветные фотографии размером 3 x 4;

г) паспорта;

            д) трудовой книжки, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

          е) документа об образовании;

ж) страхового  свидетельства государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

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

и) документов воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

            к) заключения  медицинского учреждения об отсутствия заболевания, препятствующего поступлению на  муниципальную службу;

            л) сведения  о  доходах, расходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета;

м) сведения  о  доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета;

н) иных  документов, предусмотренных федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и  постановлениями Правительства  Российской Федерации.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, иных федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора (контракта) дополнительных документов.

    Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется кадровой службой Администрации Пенского сельсовета.

  На муниципальную службу принимаются граждане Российской Федерации, отвечающие установленным в должностных инструкциях квалификационным требованиям по соответствующим должностям.

Сведения, представленные в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) гражданином при поступлении на муниципальную службу, могут подвергаться проверке в установленном федеральными законами порядке.

            В случае установления в процессе проверки обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу,  указанный гражданин информируется в письменной форме о причинах отказа в принятии его на муниципальную службу.

 2.3. Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора (контракта) в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), законом Курской области от 13.06.2007 № 60 – ЗКО (с последующими изменениями и дополнениями).

            Сторонами трудового договора (контракта) при поступлении на муниципальную службу являются Представитель нанимателя (работодатель) и муниципальный служащий (Работник).

Представитель нанимателя (работодатель) имеет  право  проверить  профессиональную  пригодность  Работника  при приеме на работу следующими способами:

- анализом представленных документов;

- собеседованием;

- установлением испытательного срока.

 Трудовой договор (контракт) заключается на неопределенный срок, на определенный срок - не более пяти лет (срочный    трудовой    договор)    в    случаях,   установленных    действующим    федеральным    и    областным законодательством.

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (контракта) передается Работнику, другой хранится у Представителя нанимателя (работодателя). Получение Работником экземпляра трудового договора (контракта) должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора (контракта), хранящемся у Работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется постановлением Главы Пенского сельсовета в соответствии с предоставленными полномочиями Главы Пенского сельсовета, изданным на основании заключенного трудового договора (контракта). Содержание постановления Главы Пенского сельсовета должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (контракта) и объявляться Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В постановлении Главы Пенского сельсовета должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием Администрации Пенского сельсовета и условиями оплаты труда. Фактическое допущение к работе Работника считается заключением трудового договора (контракта) независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

По требованию Работника Представитель нанимателя (работодатель) обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного постановления.

Должностные инструкции муниципальных служащих утверждаются представителем нанимателя.

После назначения на должность муниципальной службы муниципальному служащему выдается служебное удостоверение. Порядок выдачи и форма служебного удостоверения муниципального служащего утверждаются Главой Пенского сельсовета.

Заместителем Главы Администрации Пенского сельсовета ведется реестр муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета.

2.5. При поступлении Работника на работу (до подписания трудового договора (контракта)) или при переводе его в установленном порядке на другую работу Представитель нанимателя (работодатель) обязан ознакомить Работника с:

 - порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- должностной инструкцией;

- настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;

- локальными нормативными актами, имеющими отношение к выполнению Работником трудовых функций и обязанностей;

- Кодексом этики и служебного поведения муниципального служащего Администрации  Пенского сельсовета ;

- ограничениями и запретами, установленными действующим законодательством для Работника;

- правилами охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной охраны и провести вводный и первичный инструктажи;

- правилами использования конфиденциальной информации.

2.6. При заключении трудового договора (контракта) с муниципальными служащими, которые занимают муниципальные должности муниципальной службы, исполнение обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, оформляется допуск муниципального служащего к государственной тайне в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 2.7. С лицами, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с обслуживанием или использованием вверенных ему денежных средств или иного имущества, заключается договор о полной материальной ответственности.

            Перевод на другую работу, перемещение Работника производится в случаях и порядке, установленных статьей 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

            Временный перевод на другую работу Работника осуществляется по статье 72.2  Трудового кодекса Российской Федерации.

            Перевод по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, производится в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии соответствующей работы, а также в случае отказа Работника от продолжения работы в новых условиях трудовой договор прекращается на основании пункта 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

            При наличии медицинского заключения, устанавливающего, что Работник нуждается в предоставлении другой работы, перевод производится в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

При отказе Работника от перевода или отсутствии соответствующей работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77  Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

   Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

2.8. На всех, впервые поступивших на работу в Администрацию Пенского сельсовета  и проработавших свыше 5 дней, согласно ст. 66 ТК РФ, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

Администрация Пенского сельсовета обязана всем Работникам выдавать, согласно ст. 136 ТК РФ, по истечении пяти дней после приема на работу, расчетные книжки, либо расчетные листки при выплате заработной платы.

Администрация Пенского сельсовета обязана перечислять заработную плату  на счет (пластиковую карточку) два раза в месяц за первую половину месяца (аванс) 23 числа текущего месяца и 8 числа, месяца, следующего за отчетным.

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

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

2.9. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

По инициативе Представителя нанимателя (работодателя) трудовой договор (контракт) расторгается по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, уведомив об этом Администрацию Пенского сельсовета письменно за две недели в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

            В случаях, когда заявление Работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), Администрация Пенского сельсовета расторгает трудовой договор (контракт) в срок,  о котором просит Работник.

            По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Администрация Пенского сельсовета в тот же день обязана выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По договоренности между работником и Администрацией Пенского сельсовета трудовой договор (контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

            Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию Работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по трудовому договору (контракту), нарушения Администрацией Пенского сельсовета законодательства о труде, трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

            Помимо оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, увольнение муниципального служащего Администрации Пенского сельсовета может быть осуществлено по инициативе Администрации Пенского сельсовета в случаях:

            а) достижения им предельного возраста, установленного для замещения  должности муниципальной  службы;

            б) прекращения гражданства Российской Федерации, гражданства иностранного государства – участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находится на муниципальной службе, приобретения им гражданского государства либо получения 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 находится на муниципальной службе;

            в) несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и  установленных  статьями 13 и 14 Закона Российской Федерации  «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Выход на пенсию муниципального служащего осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

  Допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного 65-летнего возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. После достижения указанного возраста муниципальный служащий может продолжить работу на условиях срочного трудового договора.

Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

2.10. В день увольнения  Представитель нанимателя (работодатель) обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую норму закона. Днем увольнения считается последний день работы.

      В случае, когда в день прекращения трудового договора (контракта) выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Представитель нанимателя (работодатель) обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее  почтой. Со дня направления указанного уведомления Представитель нанимателя (работодатель) освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Представитель нанимателя (работодатель) обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

   Представитель нанимателя также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (появление 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) или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу) или при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

   Перед увольнением Работник, являющийся материально-ответственным лицом, обязан передать числящиеся за ним основные средства, материальные запасы, денежные документы и бланки строгой отчетности лицу, назначенному представителем нанимателя.

            Муниципальный служащий в день расторжения трудового договора (контракта) возвращает переданные ему представителем нанимателя документы, материальные ценности, документы, образовавшиеся при исполнении муниципальным служащим трудовых функций, сдает служебное удостоверение специалисту по кадровой работе  Администрации Пенского сельсовета.

При расторжении трудового договора (контракта) с Работником в связи с ликвидацией органа местного самоуправления либо сокращением штата работников органа местного самоуправления Работнику предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации.

2.11. Работники Администрации Пенского сельсовета в соответствии с распоряжением Представителя нанимателя (работодатель) при необходимости могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей и трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.12. В случае временной нетрудоспособности Работник обязан в день получения соответствующего документа об освобождении от работы, сообщить об этом непосредственному руководителю, который незамедлительно сообщает о наступлении случая временной нетрудоспособности Работника специалисту по кадровой работе Администрации Пенского сельсовета.

2.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается с учетом служебной необходимости и пожеланий Работников в соответствии с утвержденным Главой Пенского сельсовета графиком отпусков.

Ежегодный график отпусков утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех Работников Администрации Пенского сельсовета. О времени начала отпуска Работник извещается не менее чем за две недели до его начала.

Продление ежегодного оплачиваемого отпуска производится в порядке в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по согласованию с Представителем нанимателя (работодателем).

 Для муниципальных служащих установлен основной ежегодный отпуск - 30 календарных дней и дополнительный отпуск за выслугу лет в зависимости от стажа муниципальной службы.

Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для муниципальных служащих не может превышать 40 календарных дней.

**III. Основные обязанности Работников**

            3.1.Работники обязаны:

-  работать честно и добросовестно, с высокой ответственностью, соблюдать дисциплину труда, настоящие Правила, Кодекс этики и служебного поведения муниципального служащего Администрации  Пенского сельсовета;

- своевременно и точно исполнять распоряжения Главы Пенского сельсовета, Администрации Пенского сельсовета, качественно, добросовестно и в срок исполнять свои должностные обязанности, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- обеспечивать поддержку конституционного строя и соблюдение Конституции Российской Федерации, реализацию федеральных законов и области;

          - обеспечивать соблюдение и защиту прав законных интересов граждан;

- соблюдать ограничения и запреты, установленные федеральными и областными законами;

- бережно относится к имуществу Представителя нанимателя (работодателя),  в том  числе  к находящейся  в его пользовании оргтехнике и оборудованию, а также к имуществу других работников, обеспечивать сохранность вверенной ему документации;

- воздерживаться  от  поведения,   которое  могло  бы  вызвать  сомнение  в  объективном  исполнении Работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации (и) или авторитету Представителя нанимателя (работодателя);

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества Представителя нанимателя (работодателя), о каждом произошедшем несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья (установленной инвалидности);

- в   пределах   своих должностных   полномочий   рассматривать   обращения   граждан   и   общественных   объединений,   а   также предприятий,  учреждений  и  организаций,  государственных  органов  и  органов  местного самоуправления, запросы и обращения депутатов, принимать по ним решения в установленном действующим законодательством порядке;

- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

-  уведомлять в письменной форме своего непосредственного руководителя  о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта;

            - сообщать Представителю нанимателя (работодателю) о выходе из гражданства Российской Федерации в день выхода из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства иностранного государства в день приобретения гражданства иностранного государства;

            - исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в соответствии с законодательством в пределах их должностных полномочий;

   - оказывать помощь в работе другим муниципальным  служащим, содействовать росту авторитета Администрации Пенского сельсовета, в которой состоит на службе;

- не допускать высказываний, суждений и оценки органов местного самоуправления муниципального образования и их руководителей, направленных на умаление их деловой репутации;

- постоянно повышать свою профессиональную и деловую квалификацию для грамотного исполнения должностных обязанностей;

- предупреждать своего непосредственного руководителя в случае предполагаемого (планируемого) опоздания или невыхода на работу в течение            5 - 10 минут после начала рабочего дня;

- независимо от должностного положения проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость и корректность;

- придерживаться норм поведения и стиля одежды, соответствующих деловому этикету;

- исполнять требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии;

            - исполнять иные должностные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Курской области.

   3.2. Муниципальный служащий при получении от соответствующего     руководителя     поручения,     являющегося,     по     его  мнению,    неправомерным,  должен  представить  руководителю,  давшему  поручение, в письменной форме обоснование  неправомерности данного  поручения  с указанием  положений  федеральных законов  и  иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Курской области, муниципальных правовых актов, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения.

**IV. Основные права Работников**

4.1.Каждый Работник имеет право на:

 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (контрактом);

- изменение  и  расторжение трудового договора  (контракта) в  порядке  и   на  условиях,   которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, локальными правовыми актами и трудовым договором (контрактом);

- отдых, обеспечиваемый    установлением    нормальной    продолжительности    рабочего  времени, предоставлением  еженедельных  выходных дней,  нерабочих  праздничных дней,  оплачиваемых ежегодных отпусков;

- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными и областными законами;

- рабочее   место,   соответствующее   государственным   нормативным   требованиям   охраны  труда  и условиям безопасности;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- защиту  своих  трудовых   прав,   свобод  и  законных  интересов  всеми   не  запрещенными законом способами;

- возмещение  расходов,   связанных  со  служебными   командировками,   в  размерах,  установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми актами, соблюдение норм трудового законодательства,  определяющих гарантии Работникам при направлении их в служебные командировки;

-  получение  нормативного,   информационного  и  справочного  материалов,   включая  специальную  и справочную литературу, периодические издания, необходимые для выполнения должностных обязанностей, а равно доступ к необходимой информации, передаваемой с помощью электронных средств;

- защиту своих персональных данных;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством;

- условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

            - социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных, установленных законом Российской Федерации, случаях;

            - судебную защиту своих трудовых прав.

4.2. Помимо основных прав, определенных законодательством Российской Федерации, муниципальный  служащий  Администрации Пенского сельсовета имеет право;

а) требовать закрепления в письменной форме своих должностных обязанностей согласно занимаемой должности и необходимые условия для их исполнения;

б) на продвижение по службе, увеличение размера денежного содержания с учетом результатов работы и уровня квалификации;

в) знакомиться по первому требованию со всеми материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих объяснений;

г) требовать служебного расследования  для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;

д) посещать в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности;

е) на принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;

ж) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными и областными законами, в соответствии с функциями и полномочиями по занимаемой муниципальной должности муниципальной службы;

з) на пенсионное обеспечение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом стажа муниципальной службы;

и) на выход в отставку;

к) на объединение в профессиональные союзы (ассоциации)  для защиты своих прав, социально – экономических интересов;

л) на внесение предложений по совершенствованию муниципальной службы в любые инстанции;

   м) с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов. Муниципальные служащие, замещающие коррупционно опасные должности по группам высших и главных должностей муниципальной службы, имеют право выполнять иную оплачиваемую работу после рассматривания и положительного заключения Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов  Администрации Пенского сельсовета;

н) в пределах своей компетенции запрашивать и получать в установленном порядке необходимую, для исполнения должностных обязанностей, информацию и материалы от государственных органов, предприятий, учреждений, организаций, граждан и общественных объединений.

4.3. Муниципальный служащий Администрации Пенского сельсовета вправе обратиться в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с прохождением муниципальной службы, в том числе по вопросам проведения квалифицированных экзаменов и аттестации, их результатов, содержания выданных характеристик, приема на муниципальную службу, ее  прохождения, реализации прав муниципального служащего, перевода на другую муниципальную  должность муниципальной  службы, дисциплинарной ответственности муниципального  служащего, несоблюдения гарантий правовой и социальной защиты муниципального служащего, увольнения с муниципальной службы.

**V. Недопустимые действия Работников**

5.1. Выражение расового или религиозного презрения.

5.2. Любое поведение на рабочем месте, которое может, по мнению руководства Администрации Пенского сельсовета, привести к запугиванию работников и создать агрессивную обстановку.

5.3. Дискриминация и запугивание по признакам расы, цвета кожи, религии, пола, половой ориентации, возраста, инвалидности, стажа или любым другим признакам, не имеющим отношения к деловым интересам Администрации Пенского сельсовета.

5.4. Угрозы, грубость и насилие, ношение оружия любого типа.

5.5. Сексуальные домогательства по отношению к работникам Администрации Пенского сельсовета.

5.6. Использование, распространение и продажа наркотиков, а также других влияющих на психику веществ, если только они не были использованы по прямому назначению врача.

5.7. Интервью, касающиеся деятельности Администрации Пенского сельсовета, без разрешения Представителя нанимателя (работодателя).

5.8. Пользование расходными материалами в личных целях, пользование средствами связи и информации, полученной из баз данных, не в интересах Администрации Пенского сельсовета.

5.9. Взяточничество.

5.10. Принятие вознаграждения за оказание услуг.

5.11. Предложение вознаграждения, связанного с предстоящим решением о заключении договора.

5.12. Использование оборудования Администрации Пенского сельсовета, ее телефонов, материалов, ресурсов или частной информации Администрации Пенского сельсовета для выполнения посторонней работы любого вида.

5.13. Выступление от имени организации без разрешения руководства или без получения соответствующих полномочий.

**VI. Основные обязанности Администрации** **Пенского сельсовета**

6. 1. Администрация Пенского сельсовета обязана:

  - соблюдать законодательство Российской Федерации, Курской области;

- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором (контрактом);

            - правильно организовывать труд Работников в течение всего рабочего дня, обеспечивать здоровье и безопасные условия труда, исправное состояние технических средств, оборудования, а также нормативные запасы материалов и других ресурсов, необходимых для непрерывной работы;

            - создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; осуществлять мероприятия по повышению эффективности труда; качества работы, улучшению организации и повышению культуры труда;

            - постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, экономное и рациональное расходование фонда заработной  платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты; выдавать заработную плату в установленные законом сроки;

- применять справедливую систему оплаты труда, в основе которой    лежат объективные признаки труда, подлежащего оплате, - его количество и качество;

            - обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование  трудовых ресурсов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

            - неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать  надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.);

            - принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с особыми условиями труда;

            - постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- гарантировать при направлении работника в служебную командировку сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

- возмещать работнику в случае направления в служебную командировку: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативным правовым актом Администрации Пенского сельсовета);

            - обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации Работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- проводить аттестацию Работников в соответствии с Положением об аттестации;

            - внимательно относится к нуждам и запросам Работников, обеспечивать улучшение их жилищных и культурно-бытовых условий; оказывать помощь в кооперативном и индивидуальном жилищном строительстве; организовать учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, распределять жилую площадь в соответствии с законодательством и обеспечивать гласность при решении этих вопросов;

  - исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом  Российской Федерации, Законом Курской области "О муниципальной службе в Курской области", иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (контрактами).

**VII. Основные права Администрации** **Пенского сельсовета**

7. 1. Администрация Пенского сельсовета имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (контракты) с Работником в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством и внутренними документами Администрации Пенского сельсовета;

  - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

  - принимать локальные нормативно-правовые акты;

- требовать от Работника надлежащего исполнения им условий трудового договора (контракта), настоящих Правил, локальных нормативно- правовых  актов Главы Пенского сельсовета,  Администрации Пенского сельсовета;

         -  определять должностные обязанности подчиненного Работника;

            -  давать обязательные указания подчиненному Работнику;

            -  давать оценку профессиональной  деятельности Работника, контролировать и проверять его работу;

            -  проводить служебное и дисциплинарное  расследование;

            - применять дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины;

         -  применять меры поощрения за успехи в работе.

**VIII. Рабочее время и его использование**

8.1. Рабочим считается время, в течение которого Работник в соответствии с внутренним распорядком или графиком работы, либо условиями трудового договора (контракта), должен выполнять свои трудовые обязанности в Администрации Пенского сельсовета, работая эффективно, рационально и добросовестно, а также иные периоды  времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами  иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

К рабочему также относится время работы, выполненной по предложению или с ведома непосредственного руководителя Работника, сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни и выходные праздничные дни).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, если иное не установлено законодательством  Российской Федерации.

Работа в выходные и праздничные дни осуществляется с соблюдением требований действующего трудового законодательства Российской Федерации.

            8.2. В Администрации Пенского сельсовета установлена пятидневная рабочая неделя: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница. Выходные дни: суббота, воскресенье.

Представитель нанимателя (работодатель) обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым Работником.

Работа в Администрации Пенского сельсовета  может осуществляться в режиме ненормированного рабочего дня, в соответствии с Трудовым кодексом РФ: Работники могут по распоряжению Представителя нанимателя (работодателя), при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень лиц, замещающих должности муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета, для которых устанавливается ненормированный рабочий день, определяется  постановлением Администрации Пенского сельсовета Беловского района.

 8.3. Руководитель, в непосредственном подчинении которого находится Работник, обязан осуществлять контроль за явкой на работу и уходом с работы подчиненных Работников.

8.4. Любое отсутствие Работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения руководителя в непосредственном подчинении, которого находится Работник.

8.5. О всяком отсутствии на рабочем месте, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю в течение 4 часов, по истечении которых Работник считается отсутствующим на рабочем месте без уважительной причины. Об отсутствии Работника на рабочем месте руководитель, в непосредственном подчинении которого находится отсутствующий Работник, обязан поставить в известность специалиста по работе с кадрами Администрации Пенского сельсовета.

            8.6. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания муниципальных служащих, устанавливается  Администрацией Пенского сельсовета:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Для женщин: | Начало работы | 9 час. 00 мин. |
|   | Перерыв | 13 час. 00 мин- 14 час. 00 мин |
|   | Окончание работы | 17 час. 00 мин. |
|   | Выходные дни | Суббота, воскресенье |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Для мужчин: | Начало работы | 8час. 00 мин. |
|   | Перерыв | 12 час. 00 мин- 13 час. 00 мин |
|   | Окончание работы | 17 час. 00 мин. |
|   | Выходные дни | Суббота, воскресенье |

Работника,        появившегося      на       работе     в     состоянии   алкогольного, наркотического или токсического опьянения, Администрация Пенского сельсовета  не допускает к работе в данный рабочий день.

**Запрещается в рабочее время:**

а) отвлекать Работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

            б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

в) изменять по своему усмотрению продолжительность рабочего дня и обеденного перерыва;

г) использовать компьютерную и множительную технику в личных целях;

д) покидать административное здание в рабочее время без согласования с руководителями в порядке их подчиненности;

            в) курить в рабочих кабинетах и других служебных помещениях Администрации Пенского сельсовета, кроме мест, предусмотренных для курения и обеспечивающих пожарную безопасность.

            Выходные  и праздничные дни определяются в соответствии с действующим законодательством.

Время отдыха – время, в течение которого Работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**IX. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

9.1. К видам времени отдыха относится:

а) перерыв в течение рабочего дня для отдыха и питания продолжительностью    1 час (60 минут) ежедневно;

б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) - два дня в неделю – суббота и воскресенье.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

в) нерабочие праздничные дни.

Нерабочие праздничные дни устанавливаются Трудовым кодексом РФ и иными федеральными и областными законами.

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

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия по письменному распоряжению Представителя нанимателя (работодателя), в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Администрации Пенского сельсовета, в целом.

При работе в выходной или праздничный день, обусловленной производственной необходимостью, Работнику предоставляется другой день отдыха, либо по соглашению сторон производится оплата труда, но не менее чем в двойном размере.

г)  отпуска:

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания, размер которого определяется в порядке, установленном трудовым законодательством для исчисления средней заработной платы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- муниципальным служащим продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Муниципальным служащим Администрации Пенского сельсовета предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

1) при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

2) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

3) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

4) при стаже муниципальной службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

 Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для муниципальных служащих не может превышать 40 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Представителем нанимателя (работодателем) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](https://www.admpen.ru/munitsipalnoe-obrazovanie-2/postanovleniya/2835-administratsiya-penskogo-sel-soveta-belovskogo-rajona-kurskoj-oblasti-p-o-s-t-a-n-o-v-l-e-n-i-e-ot-14-dekabrya-2023-goda-58-p-o-pravilakh-vnutrennego-trudovogo-rasporyadka-munitsipal-nykh-sluzhashchikh-administratsii-penskogo-sel-soveta-belovskogo-rajona#Par5090)  ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Представителя нанимателя (работодателя), так и для Работника. О времени начала отпуска извещают Работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отпуск Работника согласовывается с руководителем или лицом, исполняющим его обязанности, в котором работает данный Работник.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, с согласия Работника перенесение отпуска возможно на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв Работника из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная  в связи с этим часть ежегодного оплачиваемого отпуска, должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к ежегодному оплачиваемому отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Муниципальным служащим Администрации Пенского сельсовета, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью три календарных дня.

            Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий  день предоставляется работнику сверх ежегодного оплачиваемого отпуска и в том же порядке.

9.2. По согласованию с Работодателем Работнику может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, когда предоставление такого отпуска является обязанностью Работодателя.

Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- с рождением ребенка – до 3 дней;

- с регистрацией брака Работника - 3 дня, если они совпадают с рабочим временем Работника (день регистрации и два последующих после него или день регистрации, предыдущий и последующий дни после него);

- с регистрацией брака детей - 3 дня (по условиям предыдущего пункта);

- смертью близких родственников (родителей, братьев, сестёр, мужа, жены, детей) - 3 дня, если они совпадают с рабочим временем Работника (день до погребения, день погребения, день после погребения).

**Х. Оплата труда работника**

10.1. Заработная   плата   (оплата   труда   Работника)   -   вознаграждение   за   труд   в   зависимости   от квалификации   Работника,   сложности,    количества,    качества   и   условий   выполняемой   работы,   а   также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, компенсация за неиспользованный отпуск) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера), премии и иные поощрительные выплаты.

Система оплаты труда Работника устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, предусмотренными федеральным законодательством, законодательством Курской области и иными нормативными правовыми актами о муниципальной службе.

10.2. Оплата труда муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета:

Денежное содержание муниципального служащего состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом Курской области.

К ежемесячным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций органа местного самоуправления, исполнения должностной инструкции;

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда муниципальных служащих;

7) ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин.

Муниципальным служащим производятся другие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

            Премирование муниципальных служащих производится  за выполнение особо важных и сложных заданий в сферах деятельности Администрации Пенского сельсовета с учетом обеспечения задач и функций Администрации сельсовета, исполнения должностных обязанностей в целях повышения эффективности её работы, материальной заинтересованности в целях повышения эффективности её работы.

10.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

            Работодатель в письменной форме, путем вручения расчетного листка извещает каждого работника  о составных частях денежного содержания за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

По письменному заявлению Работника заработная плата может выплачиваться ему путем перечисления на указанный Работником счет в банке либо банковскую карту. Все расходы, связанные с таким перечислением, несет Представитель нанимателя (работодатель).

10.4.       Заработная плата выплачивается два раза в месяц за первую половину месяца (аванс) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ числа текущего месяца и \_\_\_\_\_\_\_\_\_ числа, месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в предшествующий им рабочий день.

10.5.       Удержания  из заработной  платы  Работника  производятся  только  в  случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.6.      При прекращении трудового договора (контракта) выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения Работника.  Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Представитель нанимателя (работодатель) обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

10.7.   В случае смерти Работника неполученная им заработная плата 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 Представителю нанимателя (работодателю) соответствующих документов.

**XI. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

11.1.    Дисциплина   труда   -   обязательное   для   всех   Работников   подчинение   правилам   поведения, определенным   в   соответствии   с  Трудовым   кодексом   РФ,   иными   федеральными  и областными   законами, локальными нормативными актами, трудовым договором, должностной инструкцией и настоящими Правилами.

11.2.   За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины Представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение с муниципальной службы  по соответствующим основаниям.

11.3.    К нарушениям дисциплины труда, в частности, относится отсутствие Работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. Рабочим местом является место, где Работник должен находиться, которое прямо или  косвенно  находится под контролем Представителя нанимателя (работодателя),  и  где по  поручению Представителя нанимателя (работодателя) Работник должен выполнять трудовую функцию.

11.4.    Не  допускается   применение  дисциплинарных   взысканий,   не   предусмотренных федеральными законами.

11.5.    При наложении дисциплинарного взыскания необходимо  учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.6.   До  применения  дисциплинарного  взыскания   Представитель нанимателя (работодатель)  должен   затребовать  от  Работника письменное  объяснение.   Если   по   истечении  двух  рабочих  дней   указанное  объяснение  Работником   не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.7.    Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске.

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.

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

11.9.   Распоряжение Представителя нанимателя (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   распоряжением   под   роспись,   то   составляется соответствующий акт.

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

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

Представитель нанимателя (работодатель) до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, по просьбе самого Работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.12. Нарушения положений настоящих Правил, в том числе систематические опоздания на работу (более 3-х раз в месяц), официально зафиксированные и совершенные без уважительной причины, являются основанием для применения к Работнику дисциплинарного взыскания.

11.13. Соблюдение Работником дисциплины труда контролируется Представителем нанимателя (работодателя) путем ведения Табеля учета рабочего времени.

Муниципальный служащий Администрации Пенского сельсовета, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания.

            11.14. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе, неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или настоящими Правилами, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более трех часов в течении рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического и токсического опьянения.

            Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины, в том числе отсутствие Работника на работе более четырех часов в течение всего рабочего дня без уважительных причин.

            За прогул, (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины, Администрация Пенского сельсовета применяет дисциплинарные взыскания, предусмотренные за нарушение трудовой дисциплины.

            Дисциплинарные взыскания применяются Администрацией Пенского сельсовета в соответствии с предоставленными полномочиями.

Администрация Пенского сельсовета по ходатайству непосредственного руководителя Работника, имеющего взыскание  за нарушение трудовой дисциплины, может издать распоряжение о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если Работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как исполнительный и добросовестный сотрудник.

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

**ХII. Техника безопасности  и производства, санитария**

12.1. Работник обязан соблюдать требования по технике безопасности производственной санитарии, предусмотренные законодательством.

12.2. Работник обязан содержать рабочее место в надлежащем порядке, использовать вверенное ему оборудование по целевому назначению.

12.3. Работник обязан сообщить Представителю нанимателя (работодателю) о любой ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни и здоровью.

12.4. Все работники Администрации Пенского сельсовета обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, умений, навыков, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

12.5. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, Работники Администрации Пенского сельсовета должны строго выполнять обязанности и предписания по технике безопасности, их нарушение влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

12.6. Запрещается:

12.6.1. Курить на рабочем месте;

12.6.2. Оставлять личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;

12.6.3. Приносить с собой и употреблять алкогольные напитки.

**ХIII.  ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящие Правила доводятся до сведения всех поступающих на работу в Администрацию Пенского сельсовета.

13.2. В случае возникновения нестандартных ситуаций Администрация Пенского сельсовета вправе вводить дополнительные меры по укреплению трудовой дисциплины, повышению статуса режимности.

13.3. Настоящие Правила являются обязательными как для Работодателя, так и для Работников.

13.4. Правила вывешиваются  в местах доступных для всеобщего обозрения.

13.5. Контроль за выполнением настоящих Правил осуществляет специалист по кадровой работе с проведением анализа и мер по их выполнению.