

АДМИНИСТРАЦИЯ КИРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
СВЕТЛОЯРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

08.06. 2017

№ 38-р

Об утверждении Правил
внутреннего трудового распорядка
администрации Кировского
сельского поселения Светлоярского
муниципального района
Волгоградской области

1. Утвердить прилагаемые Правила внутреннего трудового распорядка администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области (далее - Правила).
2. Довести настоящие Правила до каждого работника структурного подразделения.
3. Правила вводятся в действие с момента их утверждения.
4. Отменить распоряжение администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области от 17.01.2006 № 2-р «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка администрации Кировского сельского поселения».
5. Контроль по исполнению распоряжения возложить на заместителя главы администрации Кировского сельского поселения Меркулову А.Б.

Глава Кировского
сельского поселения

В.П. Корявченко

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением администрации
Кировского сельского поселения
от 08.06.2017г. № 38-р

Правила внутреннего трудового распорядка администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий трудовые отношения между администрацией Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района и муниципальными служащими администрации, сотрудниками, не замещающими должности муниципальной службы и исполняющими обязанности по техническому и хозяйственному обеспечению деятельности администрации Кировского сельского поселения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - ФЗ «О муниципальной службе»), Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - ФЗ «О противодействии коррупции»), закона Волгоградской области от 11.02.2008 г. № 1626-ОД «О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области» (далее - Закон Волгоградской области «О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области»).

1.3. Муниципальные служащие администрации (далее - муниципальные служащие) и сотрудники, не замещающие должности муниципальной службы и исполняющие обязанности по техническому и хозяйственному обеспечению деятельности администрации, (далее - работники) обязаны соблюдать установленные правила внутреннего трудового распорядка

1.4. Правила регламентируют порядок приема и увольнения муниципальных служащих и работников, основные права и обязанности сторон трудового договора (контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к муниципальным служащим и работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области, (далее - администрация поселения).

1.5. Основной целью Правил является способствование наиболее рациональному использованию рабочего времени, эффективной организации и повышению производительности труда, а также соблюдению трудовой дисциплины.

1.6. С Правилами муниципальные служащие и работники знакомятся под роспись при приеме на работу (в последующем при внесении изменений и дополнений).

1.7. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются главой администрации поселения в рамках предоставленных полномочий, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, - совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема и увольнения муниципальных служащих и работников администрации Кировского сельского поселения

2.1. Порядок приема муниципальных служащих:

2.1.1. На муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным в соответствии с федеральным законодательством для замещения должностей муниципальной службы, при отсутствии обстоятельств, указанных в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.

2.1.2. 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.

2.1.3. Гражданин не может быть принят на муниципальную службу, а муниципальный служащий не может находиться на муниципальной службе в случае:

(пункт 2.1.3 изменен в редакции Распоряжения от 06.05.2020 № 11-р)

2.1.3.1. Признания его недееспособным или ограничено дееспособным решением суда, вступившим в законную силу.

2.1.3.2. Осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу.

2.1.3.3. Отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности муниципальной службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой муниципальным служащим должности муниципальной службы связано с использованием таких сведений.

2.1.3.4. Наличия заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации.

2.1.3.5. Близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с главой администрации поселения, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью главе администрации поселения или с иным муниципальным служащим, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

2.1.3.6. Прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе, приобретения им гражданства иностранного 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 находиться на муниципальной службе.

2.1.3.7. Наличия гражданства иностранного государства (иностранных государств), за исключением случаев, когда муниципальный служащий является гражданином иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе.

2.1.3.8. Представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на муниципальную службу.

2.1.3.9. Непредставления предусмотренных ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами сведений или представления заведомо недостоверных или неполных сведений при поступлении на муниципальную службу.

2.1.3.10. Непредставления сведений об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы, муниципальный служащий размещали общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать.

(подпункт 2.1.3.10 пункта 2.1.3 добавлен в редакции Распоряжения от 06.05.2020 № 11-р)

2.1.3.11. Признания его не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований, в соответствии с заключением призывной комиссии (за исключением граждан, прошедших военную службу по контракту) - в течение 10 лет со дня истечения срока, установленного для обжалования указанного заключения в призывную комиссию соответствующего субъекта Российской Федерации, а если указанное заключение и (или) решение призывной комиссии соответствующего субъекта Российской Федерации по жалобе гражданина на указанное заключение были обжалованы в суд, - в течение 10 лет со дня вступления в законную силу решения суда, которым признано, что права гражданина при вынесении указанного заключения и (или) решения призывной комиссии соответствующего субъекта Российской Федерации по жалобе гражданина на указанное заключение не были нарушены.

(подпункт 2.1.3.11 пункта 2.1.3 добавлен в редакции Распоряжения от 06.05.2020 № 11-р)

2.1.4. Гражданин не может быть принят на муниципальную службу после достижения им возраста 65 лет - предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

2.1.6. При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет:

2.1.6.1. Заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы.

2.1.6.2. Собственноручно заполненную и подписанную анкету по установленной форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р. (ред. от 16.10.2007)

2.1.6.3. Паспорт.

2.1.6.4. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

2.1.6.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.

2.1.6.6. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

2.1.6.7. Свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации.

2.1.6.8. Документы воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.1.6.9. Заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу.

2.1.6.10. Сведения о доходах, расходах об имуществе и обязательствах имущественного характера, за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, на себя, супруга(у) и несовершеннолетних детей, а также сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых

размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать. при поступлении на службу за три календарных года, предшествующих году поступления на гражданскую службу;

2.1.6.11. И иные документы, если это предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации

2.1.7. Сведения, представляемые при поступлении гражданина на муниципальную службу, могут подвергаться проверке в установленном федеральными законами порядке.

2.1.8. Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом с учетом особенностей, предусмотренных ФЗ «О муниципальной службе».

2.1.9. Порядок замещения должности главы администрации поселения по контракту и порядок заключения, и расторжения контракта с лицом, назначаемым на указанную должность по контракту, определяются Федеральным от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

(пункт 2.1.9 изменен в редакции Распоряжения от 06.05.2020 № 11-р)

2.1.10. Поступление гражданина на муниципальную службу оформляется правовым актом (распоряжение) представителя нанимателя (работодателя). Распоряжение о приеме на работу объявляется муниципальному служащему под расписку в течении 3-х дней после заключения трудового договора.

2.2. В связи с прохождением муниципальной службы муниципальному служащему устанавливаются запреты и ограничения в соответствии с ФЗ «О муниципальной службе».

2.3. Основания для расторжения трудового договора с муниципальным служащим:

2.3.1. Муниципальный служащий может быть уволен по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Дополнительными основаниями увольнения муниципального служащего являются:

2.3.1.1. Достижение предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

2.3.1.2. 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.

2.3.1.3. Несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, установленных законодательством о муниципальной службе и о противодействии коррупции.

2.3.1.4. Применение административного наказания в виде дисквалификации.

2.3.1.5. В случаях совершения правонарушений, установленных статьями 14.1 и 15 Федерального закона от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия.

2.3.2. Увольнение муниципальных служащих оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя).

2.3.3. После увольнения с муниципальной службы гражданин не вправе разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального

характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Порядок приема и увольнения работников:

2.4.1. Прием работников в администрацию города оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя), изданным на основании заключенного трудового договора.

2.4.2. Правовой акт объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4.3. При поступлении на работу гражданин представляет:

2.4.3.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.4.3.2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.4.3.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.4.3.4. Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.4.3.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.4.3.6. Дополнительные документы в отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

2.4.4. Увольнение работника оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя).

2.4.5. Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается муниципальному служащему, работнику, другой хранится у работодателя. Получение муниципальным служащим, работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью муниципального служащего, работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.6. Дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положение муниципального служащего, работника по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию муниципального служащего, работника, являются:

2.7.1. Трудовой договор.

2.7.2. Должностная инструкция.

3. Основные обязанности муниципальных служащих и работников администрации Кировского сельского поселения

3.1. Муниципальные служащие и работники обязаны:

3.1.1. Добросовестно выполнять свои трудовые и должностные обязанности.

3.1.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.1.4. Бережно относиться к имуществу представителя нанимателя (работодателя), в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других муниципальных служащих, работников.

3.1.5. Незамедлительно сообщать представителю нанимателя (работодателю) либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества представителя нанимателя (работодателя), в том числе имущества третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

3.1.6. Не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе персональных данных другого муниципального служащего, работника.

3.1.7. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные акты, принимаемые в администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

3.2. Муниципальные служащие обязаны:

3.2.1. Соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций.

3.2.2. Не разглашать, 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.

3.2.3. 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.

3.2.4. Уведомлять в письменной форме своего непосредственного начальника о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта.

3.2.5. Поддерживать уровень квалификации, необходимый для выполнения должностных обязанностей.

3.2.6. Представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи.

3.2.7. Принимать меры по предотвращению конфликта интересов, предусмотренные законодательством о противодействии коррупции.

3.2.8. Соблюдать предусмотренные в отношении муниципального служащего ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, установленные законодательством о муниципальной службе и о противодействии коррупции.

3.2.9. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством, трудовым договором и должностной инструкцией.

4. Основные права муниципальных служащих и работников администрации Кировского сельского поселения

4.1. Муниципальные служащие и работники имеют право на:

4.1.1. Заключение, изменение или расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

4.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.1.5. Отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

4.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование за счет средств местного бюджета в соответствии с федеральными законами и муниципальными правовыми актами.

- 4.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 4.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 4.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 4.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.
- 4.1.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством.
- 4.1.13. Обязательное социальное страхование в соответствии с федеральными законами.
- 4.1.14. Защиту своих персональных данных.
- 4.2. Муниципальные служащие, кроме прав, указанных в пункте 4.1 настоящих Правил, имеют право на:
- 4.2.1. Ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по замещаемой должности муниципальной службы, критериями оценки качества исполнения должностных обязанностей и условиями продвижения по службе.
- 4.2.2. Получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности администрации города Нижнего Новгорода.
- 4.2.3. Участие по своей инициативе в конкурсах на замещение вакантной должности муниципальной службы, на включение в кадровые резервы отраслевых (функциональных) структурных подразделений и территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода.
- 4.2.4. Ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений.
- 4.2.5. Пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации».

5. Обязанности представителя нанимателя (работодателя).

- Представитель нанимателя (работодатель) обязан:
- 5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 5.2. Предоставить муниципальным служащим и работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 5.3. Организовать труд муниципальных служащих и работников администрации поселения, обеспечить условия работы, способствующие выполнению ими должностных обязанностей, проявлению профессионального опыта и повышению квалификации. Обеспечивать техникой и инвентарем, необходимым для исполнения должностных обязанностей.
- 5.4. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, реализовывать права, предоставленные о специальной оценке условий труда.
- 5.5. Способствовать созданию в коллективе творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, своевременно рассматривать критические замечания и предложения, сообщать о принятых мерах.
- 5.6. На основании утвержденного графика отпусков предоставлять муниципальным служащим основной и дополнительный отпуска в соответствии с Трудовым РФ, законодательством о муниципальной службе, другими правовыми актами.

5.7. На основании утвержденного графика отпусков предоставлять работникам администрации поселения отпуск в соответствии с Трудовым РФ, другими правовыми актами.

5.8. Обеспечить выплату в установленные сроки и в полном объеме денежного содержания муниципальных служащих и заработной платы работников в соответствии с трудовыми договорами и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

15-го числа каждого месяца выплачивается аванс;

30-го числа каждого месяца выплачивается заработная плата (в феврале – 28-го числа).

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

5.9. Знакомить работников и муниципальных служащих под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.10. Возмещать вред, причиненный муниципальным служащим и работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

5.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.13. Создавать условия, обеспечивающие участие муниципальных служащих, работников в управлении организацией.

5.14. Осуществлять обязательное социальное страхование муниципальных служащих, работников в порядке, установленном федеральными законами.

6. Права представителя нанимателя (работодателя)

6.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

6.2. Поощрять муниципальных служащих и работников за добросовестный и эффективный труд.

6.3. Требовать от муниципальных служащих и работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Привлекать муниципальных служащих и работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством.

6.5. Принимать локальные нормативные акты.

6.6. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.7. В случае служебной необходимости возлагать на муниципального служащего, работника с согласия муниципального служащего, работника исполнение дополнительных обязанностей по другой должности с оплатой, утвержденной НПА.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Для муниципальных служащих и работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Режим работы устанавливается следующий:

Понедельник - пятница - с **08.00 до 17.00** часов.

В соответствии с п.1.3. Постановления Совета Федерации от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства на селе») – женщинам до **16.00 часов**.

Женщинам на селе устанавливается 35-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы

Обеденный перерыв - с **12.00 до 13.00** часов

Суббота и воскресенье являются общими выходными днями.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы муниципальный служащий или работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

(абз. 8 добавлен в редакции Распоряжения от 20.12.2021 № 30-р)

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные абзацем восьмым настоящего пункта, не применяются в случаях, когда по основному месту работы муниципальный служащий или работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

(абз. 9 добавлен в редакции Распоряжения от 20.12.2021 № 30-р)

7.2. По соглашению между представителем нанимателя (работодателем) и муниципальным служащим, работником могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

7.3. Накануне праздничного дня продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

7.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Другая часть отпуска может быть разделена не более чем на три части.

Муниципальным служащим, замещающим высшие и главные должности муниципальной службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней. Муниципальным служащим, замещающим должности муниципальной службы иных групп, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Для работников, работающих на должностях не отнесенным к должностям муниципальной службы – продолжительностью 28 календарных дней.

7.6 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет предоставляется муниципальному служащему из расчета один календарный день за каждый полный год муниципальной службы. Муниципальным служащим, замещающим высшие и главные должности муниципальной службы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью не более 15 календарных дней. Муниципальным служащим, замещающим должности муниципальной службы иных групп, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью не более 10 календарных дней.

7.7 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается представителем нанимателя (работодателем) с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы и благоприятных условий отдыха работников и особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.

График отпусков составляется на каждый календарных год не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всех работников администрации Кировского сельского поселения.

7.8. В случае возникновения служебной необходимости представитель нанимателя (работодатель) имеет право с согласия работника отозвать его из отпуска.

При этом отзыв из отпуска оформляется распоряжением главы администрации Кировского сельского поселения.

7.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию сторон между представителем нанимателя (работодателем) и работником.

8. Ответственность муниципального служащего, работника администрации Кировского сельского поселения)

8.1. Ответственность муниципального служащего:

8.1.1. За несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции федеральными законами от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", законом Волгоградской области Волгоградской области от 11.02.2008 г. № 1626-ОД "О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области» и другими федеральными законами, налагаются следующие взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

В случаях совершения правонарушений, установленных статьями 14.1 и 15 Федерального закона от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия.

8.1.2. Муниципальный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится правовым актом представителя нанимателя (работодателя).

8.2. Ответственность работника:

8.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение.

8.3. Порядок применения дисциплинарного взыскания:

8.3.1. Порядок применения, обжалования, снятия дисциплинарных взысканий осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

8.3.2. До применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя (работодатель) должен затребовать от муниципального служащего, работника объяснение в письменной форме. По истечении двух рабочих дней в случае непредставления объяснений от муниципального служащего, работника составляется соответствующий акт.

8.3.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни муниципального служащего, работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.3.4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

8.3.6. Правовой акт представителя нанимателя (работодателя) о применении дисциплинарного взыскания объявляется муниципальному служащему, работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа муниципального служащего, работника от ознакомления под роспись с указанным правовым актом составляется соответствующий акт.

9. Поощрение муниципального служащего, работника администрации Кировского сельского поселения.

9.1. Поощрение муниципального служащего.

За успешное и добросовестное исполнение муниципальным служащим должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу объявление благодарности; выплата единовременного денежного поощрения - объявление благодарности с выплатой единовременного денежного поощрения службу, -

- выполнение заданий особой важности и сложности устанавливаются следующие виды поощрения;
 - выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию;
 - выплата единовременного поощрения в связи с юбилейной датой;
 - награждение ценным подарком;
 - награждение Почетной грамотой;
 - представление к наградам и почетным званиям Российской Федерации;
- иные виды поощрения, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

9.2. Поощрение работника.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работником устанавливаются следующие виды поощрений:

- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию;
- выплата единовременного поощрения в связи с юбилейной датой.

Заместитель главы администрации

А.Б. Меркулова