**Экземпляр № 1**

**Брянская область**

**Дубровский муниципальный район**

**Сещинское сельское поселение**

**СБОРНИК**

муниципальных нормативно правовых актов

органов местного самоуправления

Сещинского сельского поселения

Дубровского муниципального района Брянской области

(данное опубликование является официальным)

№ 1 от 27.10.2023 г.

Брянская обл., Дубровский р-он, п. Сеща, ул. Центральная д. 12

2023 г.

«БЕСПЛАТНО»

Ответственный за выпуск

Сотникова И.С.

Тел. 9-75-11

Тираж – 10 экземпляров

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дата и номер документа | Название документа | стр. |
| **Раздел 1. Р Е Ш Е Н И Я**  **Сещинского сельского Совета народных депутатов** | | |
| 18.10.2023  №170 | Об утверждении Положения о Сборнике муниципальных правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области |  |
| 18.10.2023  №171 | О передаче муниципальному образованию Дубровский муниципальный район Брянской области отдельных полномочий по решению вопросов местного значения муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области |  |
| 18.10.2023  №172 | О передаче администрации Дубровского района полномочий по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля |  |
| 18.10.2023  №173 | О передаче Контрольно-счетной палате Дубровского района полномочий по осуществлению внешнего муниципального финансового контроля |  |
| 18.10.2023  №174 | О передаче имущества в безвозмездное пользование (дороги) |  |
| 18.10.2023  №176 | Об утверждении Положения о муниципальной службе в Сещинском сельском поселении в новой редакции |  |
| 18.10.2023  №177 | О внесении изменений в Решение Сещинского сельскогоого Совета народных депутатов от 29.09.2020 года №61 «О земельном налоге» |  |
| **Раздел 2. П О С Т А Н О В Л Е Н И Я**  **Сещинской сельской администрации** | | |
| 24.10.2023  №68 | Об утверждении Положения о системе управления  охраной труда в Сещинской сельской администрации |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Раздел 3. Сещинская сельская администрацияИНФОРМИРУЕТ: | | |
|  |  |  |

**РАЗДЕЛ 1.**

**Р Е Ш Е Н И Я**

**Сещинского сельского Совета народных депутатов**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**от «18» октября 2023 г. №170**

**п. Сеща**

**«Об утверждении Положения о Сборнике**

**муниципальных правовых актов органов**

**местного самоуправления муниципального**

**образования Сещинского сельского поселения**

**Дубровского муниципального района**

**Брянской области»**

В соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 17 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Законом Российской Федерации от 27.12.1991 № 2124-1 «О средствах массовой информации», Уставом муниципального образования Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области

**Сещинский сельский Совет народных депутатов**

**РЕШИЛ:**

1. Утвердить Положение о Сборнике нормативных правовых актов органов местного самоуправления Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области.

2. Считать Сборник нормативных правовых актов органов местного самоуправления Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области официальным источником опубликования нормативных правовых актов органов местного самоуправления Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области.

3. Опубликовать настоящее решение в порядке, установленном Уставом муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области и разместить на официальном сайте муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области <http://sescha.ru/> в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

5. Решение вступает в силу с момента его официального опубликования (обнародования).

Глава муниципального образования

Сещинское сельское поселение

Дубровского муниципального района

Брянской области Тимофеев В.И.

УТВЕРЖДЕНО

решением Сещинского сельского Совета

народных депутатов

Сещинского сельского поселения

от 18.10.2023 года №170

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о Сборнике нормативных правовых актов органов местного самоуправления Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области.**

**1. Общие положения**

1.1. Сборник нормативных правовых актов органов местного самоуправления Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области (далее по тексту - Сборник) является периодическим изданием, учрежденным в Сещинском сельском поселении Дубровского муниципального района Брянской области.

1.2. Учредителем Сборника является Сещинский сельский Совет народных депутатов Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области (далее – Совет депутатов сельского поселения) и Сещинская сельская администрация (далее – администрация сельского поселения.

1.4. В соответствии со статьей 12 Закона Российской Федерации от 27.12.1991 № 2124-1 «О средствах массовой информации» регистрация Сборника не требуется.

1.5. Направление Сборника получателям осуществляется бесплатно.

**2. Содержание Сборника**

2.1. Сборник состоит из разделов:

В первом разделе публикуются решения Сещинского сельского Совета народных депутатов.

Во втором разделе публикуются постановления Сещинской сельской администрации.

2.2. Нормативные правовые акты, публикуемые в каждом разделе, располагаются в хронологическом порядке под соответствующими порядковыми номерами. Нумерация нормативных правовых актов начинается с первого выпуска и заканчивается последним выпуском Сборника в пределах календарного года.

2.3. В Сборник могут включаться правовые акты администрации сельского поселения, не носящие нормативного характера, в отношении которых принято решение об их помещении в Сборник. Указанные правовые акты включаются в соответствующий раздел после нормативных правовых актов.

2.4. При опубликовании нормативных правовых актов указываются:

- дата издания (принятия);

- регистрационный номер;

- наименование.

2.5. Не подлежат опубликованию в Сборнике нормативные правовые акты или их отдельные положения, содержащие сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, либо сведения конфиденциального характера.

2.6. Не допускается размещение в Сборник следующей информации:

Предвыборных агитационных материалов, агитационных материалов при проведении референдумов, рекламы любого рода, информации, не связанной с деятельностью органов местного самоуправления.

**3. Порядок формирования Сборника**

3.1. Сборник печатается не типографским способом, на бумаге размером форта А4. Сборник обязательно должен быть прошит или сброшюрован.

На титульном листе Сборника помещаются:

посередине - слова: «Сборник муниципальных нормативно правовых актов органов местного самоуправления Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области».

Ниже – порядковый номер и дата выпуска.

Внизу обложки:

- адрес издателя

- год выпуска

- пометка «Бесплатно»

- ФИО ответственного за выпуск

- тираж.

**4. Тираж, периодичность издания и направление Сборника получателям**

4.1. Принятые муниципальные правовые акты, подлежащие официальному опубликованию, после их подписания, присвоения номера и даты передаются для опубликования лицу ответственному за своевременность и достоверность опубликования муниципальных правовых актов.

4.2. К официальному опубликованию в Сборнике принимается заверенная печатью соответствующего органа местного самоуправления, издавшего муниципальный правовой акт, копия подписанного муниципального правового акта.

4.3. Периодичность издания Сборника – не позднее 10 дней со дня подписания нормативно правового акта.

4.4. Тираж Сборника составляет 20 экземпляров.

4.5. Возможность ознакомления граждан с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области, помещенными в Сборник, обеспечивается в администрации сельского поселения, в сельских библиотеках, в домах культуры, в ФАПах, в почтовых отделениях.

4.6. Электронная версия Сборника размещается на официальном сайте Сещинской сельской администрации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» http://sescha.ru/.

**5. Организационное обеспечение подготовки и издания Сборника**

5.1. Организационное, материально-техническое, методическое и правовое обеспечение подготовки и издания Сборника осуществляет Сещинская сельская администрация.

5.2. Финансирование издания Сборника осуществляется за счет средств бюджета Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области.

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**от «18» октября 2023 г. № 171**

**п. Сеща**

**«О передаче муниципальному образованию Дубровский муниципальный**

**Район Брянской области отдельных полномочий по решению вопросов**

**местного значения муниципального образования Сещинское сельское**

**поселение Дубровского муниципального района Брянской области»**

В соответствии с ч. 4 ст. 15, п. 4.1 ч.1 ст. 17 Федерального Закона от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ч. 2 ст. 6 Устава муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области

**Сещинский сельский Совет народных депутатов**

**РЕШИЛ:**

1. Передать муниципальному образованию Дубровский муниципальный район Брянской области следующие полномочия по решению вопросов местного значения муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области:

1) обеспечение условий для развития на территории поселения физической культуры, школьного спорта и массового спорта, организация проведения официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий поселения;

2) формирование архивных фондов поселения;

3) организация и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью в поселении;

4) установление размера платы граждан за жилые помещения для нанимателей жилых помещений по договорам социального найма, договорам найма жилых помещений муниципального и государственного жилищного фонда, собственников жилых помещений, которые не приняли решение о выборе способа управления многоквартирным домом, а также для собственников помещений в многоквартирных жилых домах, которые не приняли решение об установлении размера платы;

2. Для осуществления указанных в п.1 полномочий передать межбюджетные трансферты из бюджета муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области в бюджет муниципального образования Дубровский муниципальный район Брянской области.

3. Главе муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области В.И. Тимофееву заключить с администрацией Дубровского района соответствующее соглашение сроком с 01 января 2024 года по 31 декабря 2024 года.

4. Настоящее Решение вступает в силу с момента публикации.

5. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию его полного текста в Сборнике муниципальных правовых актов Сещинского сельского поселения и размещению на официальном сайте муниципального образования http://sescha.ru/ в сети Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

Глава Сещинского сельского поселения

Дубровского муниципального района

Брянской области В.И. Тимофеев

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**от «18» октября 2023 г. № 172**

**п. Сеща**

**« О передаче администрации Дубровского района полномочий по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля»**

В соответствии с ч. 4 ст.15 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131- ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ч. 2 ст. 6 Устава муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области

**Сещинский сельский Совет народных депутатов**

**РЕШИЛ:**

1. Передать полномочия по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля Сещинского сельского поселения администрации Дубровского района.

2. Главе Сещинской сельской администрации Родченковой К.И. заключить соответствующее соглашение с администрацией Дубровского района о передаче полномочий по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля сроком с 01 января 2024 года по 31 декабря 2024 года.

3. Передать межбюджетные трансферты на осуществление полномочий по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля Сещинского сельского поселения на 2024 год из бюджета Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области в бюджет Дубровского муниципального района Брянской области.

4. Настоящее Решение вступает в силу с момента публикации.

5. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию его полного текста в Сборнике муниципальных правовых актов Сещинского сельского поселения и размещению на официальном сайте муниципального образования http://sescha.ru/ в сети Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

Глава Сещинского сельского поселения

Дубровского муниципального района

Брянской области В.И. Тимофеев

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**от «18» октября 2023 г. № 173**

**п. Сеща**

**«****О передаче Контрольно-счетной палате**

**Дубровского района полномочий по**

**осуществлению внешнего муниципального**

**финансового контроля»**

В соответствии с п.11 ст.3 Федерального Закона от 07.02.2011 № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», в соответствии с п.7 ст.1 Положения о контрольно-счетной палате Дубровского района, утвержденного Решением Дубровского районного Совета народных депутатов от 29.10.2021 №175-7

**Сещинский сельский Совет народных депутатов**

**РЕШИЛ:**

1. Передать Контрольно**-**счетной палате Дубровского района полномочия Контрольно-счетного органа Сещинского сельского поселения по осуществлению внешнего муниципального финансового контроля на 2024 год.

2. Главе муниципального образования Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области В.И. Тимофееву заключить соответствующее соглашение с Дубровским районным Советом народных депутатов и Контрольно-счетной палатой Дубровского района о передаче полномочий по осуществлению внешнего муниципального финансового контроля сроком с 01 января 2024 года по 31 декабря 2024 года.

3. Передать межбюджетные трансферты на осуществление полномочий по осуществлению внешнего муниципального финансового контроля из бюджета муниципального образования Сещинское сельское поселение Дубровского муниципального района Брянской области в бюджет муниципального образования Дубровский муниципальный район Брянской области в сумме 5000 рублей в год.

4. Настоящее Решение вступает в силу с момента публикации.

5. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию его полного текста в Сборнике муниципальных правовых актов Сещинского сельского поселения и размещению на официальном сайте муниципального образования http://sescha.ru/ в сети Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

Глава Сещинского сельского поселения

Дубровского муниципального района

Брянской области В.И. Тимофеев

**РОССИСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**от «18» октября 2023г. № 174**

**п. Сеща**

**«О передаче имущества в безвозмездное пользование (дороги)»**

В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, с подп.5 п.1, п.3 ст.14 Федеральным законом № 131-ФЗ от 06.10.2003г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

**Сещинский сельский Совет народных депутатов**

**РЕШИЛ:**

1. Передать в безвозмездное пользование администрации Дубровского района, недвижимое имущество муниципального образования Сещинского сельского поселения Дубровского муниципального района Брянской области (дороги) согласно приложению №1.

2. Главе Сещинской сельской администрации Родченковой К.И. заключить с администрацией Дубровского района договор безвозмездного пользования сроком с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.

3. Настоящее Решение вступает в силу с момента публикации.

4. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию его полного текста в Сборнике муниципальных правовых актов Сещинского сельского поселения и размещению на официальном сайте муниципального образования http://sescha.ru/ в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

Глава Сещинского сельского поселения

Дубровского муниципального района

Брянской области В.И. Тимофеев

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**от «18» октября 2023г. № 176 п. Сеща**

**Об утверждении Положения**

**о муниципальной службе в**

**Сещинском сельском поселении**

**в новой редакции**

Руководствуясь Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Брянской области от 16 ноября 2007 года № 156-З «О муниципальной службе в Брянской области», Уставом Сещинского сельского поселения

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШИЛ:**

1. Утвердить Положение «О муниципальной службе в Сещинском сельском поселении» в новой редакции (Приложение1).

2. Признать утратившими силу:

Решение Сещинского сельского Совета народных депутатов от 10.06.2008 № 86 с приложениями и всеми изменениями и дополнениями к нему:

- №1 «Квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы», №2 «Положение об отдельных периодах работы (службы), включаемых в стаж муниципальной службы, и порядке исчисления стажа муниципальной службы и зачета в него отдельных периодов трудовой деятельности лицам замещающим муниципальные должности муниципальной службы Сещинского муниципального образования», №3 «Положение о проведении аттестации муниципальных служащих муниципальной службы Сещинского муниципального образования», №4 «Положение о порядке присвоения и сохранения муниципальным служащим Сещинского муниципального образования квалификационных разрядов муниципальной службы.

3. Постановление вступает в силу с момента опубликования и подлежит официальному опубликованию его полного текста в Сборнике муниципальных правовых актов Сещинского сельского поселения и размещению на официальном сайте муниципального образования http://sescha.ru/ в сети Интернет

4. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования.

Глава Сещинского сельского поселения

Дубровского муниципального района

Брянской области В.И.Тимофеев

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

Утверждено решением Сещинского

сельского Совета народных депутатов

от «18» октября 2023 года № 176

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**О МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ**

**В СЕЩИНСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ**

Настоящее положение устанавливает особенности организации муниципальной службы в Сещинском сельском поселении Дубровского муниципального района Брянской области, определяет правовое положение муниципальных служащих.

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Статья 1. Предмет регулирования настоящего Положения**

1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу граждан Российской Федерации, граждан иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе (далее - граждане), прохождением и прекращением муниципальной службы, а также с определением правового положения (статуса) муниципальных служащих.

2. Настоящим Положением не определяется статус депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами (далее - избирательные комиссии муниципальных образований), с правом решающего голоса, поскольку указанные лица (далее - лица, замещающие муниципальные должности) не являются муниципальными служащими.

**Статья 2. Муниципальная служба**

1. Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

2. Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель).

3. Представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя).

**Статья 3. Правовые основы муниципальной службы в Сещинском сельском поселении**

1. Правовые основы муниципальной службы в Сещинском сельском поселении составляют [Конституция](consultantplus://offline/ref=82EBC487B2A3FF2B1593D3D62185009AC6954D28CFEACB4FD676A1uF22K) Российской Федерации, Федеральный законом от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Закон Брянской области от 16.11.2007 г. № 156-З «О муниципальной службе в Брянской области» законы и иные нормативные правовые акты Брянской области (далее - законодательство о муниципальной службе), устав Сещинского сельского поселения, настоящее Положение и иные муниципальные правовые акты.

2. На муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 02.03.2007г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

**Статья 4. Основные принципы муниципальной службы**

Основными принципами муниципальной службы являются:

1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;

2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо 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;

3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;

4) стабильность муниципальной службы;

5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;

6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;

8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;

9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

10) внепартийность муниципальной службы.

**Статья 5. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации**

Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской [службы](consultantplus://offline/ref=82EBC487B2A3FF2B1593D3D62185009AC69C432EC6B99C4D8723AFF77FAF1541B7D51731DBD2A882uA2FK) Российской Федерации (далее - государственная гражданская служба) обеспечивается посредством:

1) единства основных квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы;

2) единства ограничений и обязательств при прохождении муниципальной службы и государственной гражданской службы;

3) единства требований к подготовке кадров для муниципальной и гражданской службы и дополнительному профессиональному образованию;

4) учета стажа муниципальной службы при исчислении стажа государственной гражданской службы и учета стажа государственной гражданской службы при исчислении стажа муниципальной службы;

5) соотносительности основных условий оплаты труда и социальных гарантий муниципальных служащих и государственных гражданских служащих;

6) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших муниципальную службу, и граждан, проходивших государственную гражданскую службу, а также членов их семей в случае потери кормильца.

**Глава 2. ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**Статья 6. Должности муниципальной службы**

1. Должность муниципальной службы - должность в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность.

2. Должности муниципальной службы устанавливаются муниципальными правовыми актами Сещинского сельского Совета народных депутатов в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в Брянской области, утверждаемым законом Брянской области «О муниципальной службе».

3. При составлении и утверждении штатного расписания органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования используются наименования должностей муниципальной службы, предусмотренные реестром должностей муниципальной службы в Брянской области.

**Статья 7. Реестр должностей муниципальной службы в Сещинском сельском поселении**

1. Реестр должностей муниципальной службы в Сещинском сельском поселении представляет собой перечень наименований должностей муниципальной службы, классифицированных по органам местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, группам и функциональным признакам должностей, определяемым с учетом исторических и иных местных традиций.

**Статья 8. Классификация должностей муниципальной службы**

1. Должности муниципальной службы подразделяются на следующие группы:

1) высшие должности муниципальной службы;

2) главные должности муниципальной службы;

3) ведущие должности муниципальной службы;

4) старшие должности муниципальной службы;

5) младшие должности муниципальной службы.

2. Соотношение должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы Брянской области с учетом квалификационных требований к соответствующим должностям муниципальной службы и должностям государственной гражданской службы Брянской области устанавливается законом Брянской области.

**Статья 9. Основные квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы**

1. Для замещения должности муниципальной службы требуется соответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя (работодателя) - к специальности, направлению подготовки.

2. Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, необходимым для замещения должностей муниципальной службы, устанавливаются муниципальными правовыми актами Сещинского сельского Совета народных депутатов на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом Брянской области в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы. Квалификационные требования к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности муниципального служащего его должностной инструкцией. Должностной инструкцией муниципального служащего могут также предусматриваться квалификационные требования к специальности, направлению подготовки**. (Приложение № 1 к настоящему Положению)**

**Статья 10. Классные чины муниципальных служащих**

1. Классные чины присваиваются муниципальным служащим по результатам квалификационного экзамена или аттестации и указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям, предъявляемых должностям муниципальной службы в соответствии с квалификацией должностей муниципальной службы **( Приложение № 2 к настоящему Положению).**

**Глава 3. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ (СТАТУС)**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО**

**Статья 11. Муниципальный служащий**

1. Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном уставом муниципального образования в соответствии с федеральными законами и законами Брянской области, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

2. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими.

**12. Удостоверение муниципального служащего**

3. Муниципальный служащий имеет соответствующее удостоверение, являющееся основным документом, подтверждающим личность и полномочия муниципального служащего, которым он пользуется в течении срока своих полномочий.

4. Положение об удостоверении, его описание устанавливается правовым актом Сещинского сельского Совета.

**Статья 13. Основные права муниципального служащего**

1. Муниципальный служащий имеет право на:

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;

2) обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

3) оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAFE677515B6926443817881A614B88F18B4A78D904F7C6DNAq3L), [законодательством](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAF7677C1BB0926443817881A614B88F18B4A78D904F7562NAqEL) о муниципальной службе и трудовым договором (контрактом);

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования;

6) участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы;

7) получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета;

8) защиту своих персональных данных;

9) 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;

10) объединение, включая право создавать профессиональные союзы, для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

11) рассмотрение индивидуальных трудовых споров в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAFE677515B6926443817881A614B88F18B4A78D934DN7q6L), защиту своих прав и законных интересов на муниципальной службе, включая обжалование в суд их нарушений;

12) пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Муниципальный служащий, за исключением муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено настоящим Федеральным [законом](#Par71).

**Статья 14. Основные обязанности муниципального служащего**

1. Муниципальный служащий обязан:

1) соблюдать [Конституцию](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAFE697816E7C56612D476N8q4L) Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Брянской области, устав Сещинского муниципального образования и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

3) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права, свободы и законные интересы человека и гражданина независимо от расы, национальности, языка, отношения к религии и других обстоятельств, а также права и законные интересы организаций;

4) соблюдать установленные в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;

5) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

6) не разглашать [сведения](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83A1F567751DBACF6E4BD87483NAq1L), 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;

7) беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

8) представлять в установленном порядке предусмотренные [законодательством](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAF7677F1BB7926443817881A614B88F18B4A78DN9q1L) Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи;

9) 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;

10) соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

11) уведомлять в письменной форме представителя нанимателя (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта.

2. Муниципальный служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению муниципального служащего, неправомерным, муниципальный служащий 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 Брянской области, муниципальных правовых актов, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме муниципальный служащий обязан отказаться от его исполнения. В случае исполнения неправомерного поручения муниципальный служащий и давший это поручение руководитель несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Статья 15. Ограничения, связанные с муниципальной службой**

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

1) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

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;

4) наличия заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации. [Порядок](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83A1F0687C14BACF6E4BD87483A11BE7981FFDAB8C904F75N6q8L) прохождения диспансеризации, [перечень](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83A1F0687C14BACF6E4BD87483A11BE7981FFDAB8C904D72N6qEL) таких заболеваний и [форма](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83A1F0687C14BACF6E4BD87483A11BE7981FFDAB8C904D73N6q3L) заключения медицинской организации устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с главой муниципального образования, который возглавляет местную администрацию, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью этому должностному лицу, или с муниципальным служащим, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

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;

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;

8) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на муниципальную службу;

9) непредставления предусмотренных Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAF7677C1BB0926443817881A614B88F18B4A78D904F7569NAq1L) от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAF7677F1BB7926443817881A614B88F18B4A78DN9q1L) от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83A9FE667E1AB5926443817881A614B88F18B4A78D904F7468NAq0L) сведений или представления заведомо недостоверных или неполных сведений при поступлении на муниципальную службу;

10) непредставления сведений, предусмотренных статьей 22 настоящего Положения;

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 Брянской области, а если указанное заключение и (или) решение призывной комиссии Брянской области 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 Брянской области по жалобе гражданина на указанное заключение не были нарушены.

2. Гражданин не может быть назначен на должность главы местной администрации по контракту, а муниципальный служащий не может замещать должность главы местной администрации по контракту в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с главой муниципального образования.

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

**Статья 16. Запреты, связанные с муниципальной службой**

1. В связи с прохождением муниципальной службы муниципальному служащему запрещается:

1) замещать должность муниципальной службы в случае:

а) избрания или назначения на государственную должность Российской Федерации либо на государственную должность Брянской области, а также в случае назначения на должность государственной службы;

б) избрания или назначения на муниципальную должность;

в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования;

2) заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, участвовать в управлении коммерческой организацией или в управлении некоммерческой организацией (за исключением участия в управлении политической партией; участия в съезде (конференции) или общем собрании иной общественной организации, жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, садоводческого, огороднического, дачного потребительских кооперативов, товарищества собственников недвижимости; участия на безвозмездной основе в управлении указанными некоммерческими организациями (кроме политической партии) в качестве единоличного исполнительного органа или вхождения в состав их коллегиальных органов управления с разрешения представителя нанимателя (работодателя) в порядке, установленном муниципальным правовым актом), кроме случаев, предусмотренных федеральными [законами](#Par24), и случаев, если участие в управлении организацией осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации от имени органа местного самоуправления;

3) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной службы либо которые непосредственно подчинены или подконтрольны ему, если иное не предусмотрено федеральными [законами](#Par24);

4) получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные муниципальным служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются муниципальной собственностью и передаются муниципальным служащим по акту в орган местного самоуправления, избирательную комиссию муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной службы, за исключением случаев, установленных Гражданским [кодексом](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAFE6A7F18B8926443817881A614B88F18B4A78D904D7D6ANAq3L) Российской Федерации. Муниципальный служащий, сдавший подарок, полученный им в связи с протокольным мероприятием, со служебной командировкой или с другим официальным мероприятием, может его выкупить в [порядке](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83A9FE697918B6926443817881A614B88F18B4A78D904F746FNAq5L), устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5) выезжать в командировки за счет средств физических и юридических лиц, за исключением командировок, осуществляемых на взаимной основе по договоренности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования с органами местного самоуправления, избирательными комиссиями других муниципальных образований, а также с органами государственной власти и органами местного самоуправления иностранных государств, международными и иностранными некоммерческими организациями;

6) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения, другое муниципальное имущество;

7) разглашать или использовать в целях, не связанных с муниципальной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральными законами к [сведениям](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83A9FE6C7A1EB5926443817881A614B88F18B4A78D904F746BNAq6L) конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

8) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования и их руководителей, если это не входит в его должностные обязанности;

9) принимать без письменного разрешения главы муниципального образования награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;

10) использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;

11) использовать свое должностное положение в интересах политических партий, религиозных и других общественных объединений, а также публично выражать отношение к указанным объединениям в качестве муниципального служащего;

12) создавать в органах местного самоуправления, иных муниципальных органах структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) или способствовать созданию указанных структур;

13) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора;

14) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

15) заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя (работодателя) оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

2. Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации. Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

3. Гражданин после увольнения с муниципальной службы 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.

4. Гражданин, замещавший должность муниципальной службы, включенную в перечень должностей, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы не вправе замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работу на условиях гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами, если отдельные функции муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности муниципального служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в [порядке](consultantplus://offline/ref=2B36B8F4DCF5BBE1E2AA7C3586E86A83AAF7677F1BB7926443817881A614B88F18B4A78FN9q0L), устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Статья 17. Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе**

1. Для целей настоящего Положения используется понятие "конфликт интересов", установленное [частью 1 статьи 10](consultantplus://offline/ref=630D23A09F44FC1A74297CCFCECFC705C9122CE3C9195CE31A25C65236152A4305D3FD418D42D2M) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

2. Для целей настоящего Положения используется понятие "личная заинтересованность", установленное [частью 2 статьи 10](consultantplus://offline/ref=630D23A09F44FC1A74297CCFCECFC705C9122CE3C9195CE31A25C65236152A4305D3FD418D42D5M) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

3.Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4. В случае, если владение лицом, замещающим должность муниципальной службы, ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, указанное лицо обязано передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским [законодательством](consultantplus://offline/ref=630D23A09F44FC1A74297CCFCECFC705C91B21E3CA165CE31A25C65236152A4305D3FD418F237CBD4AD1M) Российской Федерации.

5. Непринятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы.

6. Представитель нанимателя (работодатель), которому стало известно о возникновении у муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого муниципального служащего от замещаемой должности муниципальной службы на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности муниципальной службы.

7. Непринятие муниципальным служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего, являющегося представителем нанимателя, с муниципальной службы.

8. Для обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения и урегулирования конфликта интересов в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования в порядке, определяемом нормативными правовыми актами Брянской области и муниципальным правовым актом, могут образовываться комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов.

**Статья 18. Порядок образования комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов**

1. Для обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения и урегулирования конфликта интересов в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования в порядке, определяемом настоящей статьей и муниципальным правовым актом, могут образовываться комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов (далее - комиссия).

2. Комиссия образуется муниципальным правовым актом представительного органа Сещинского сельского поселения. Указанным актом утверждается состав комиссии и порядок ее работы.

В состав комиссии входят председатель комиссии, его заместитель, секретарь и члены комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

Число членов комиссии, не замещающих должности муниципальной службы в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

3. Руководитель органа местного самоуправления может принять решение о включении в состав комиссии:

1) представителя (представителей) научных организаций и образовательных организаций среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с муниципальной службой;

2) представителя общественного совета при органе местного самоуправления;

3) представителя общественной организации ветеранов, созданной в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования;

4) представителя профсоюзной организации, действующей в установленном порядке в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования.

4. В муниципальном образовании может образовываться одна комиссия, которая будет осуществлять рассмотрение вопросов, относящихся к ее компетенции, в отношении муниципальных служащих органов местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования.

Образование указанной комиссии определяется в порядке, предусмотренном настоящей статьей.

5. Решение об образовании комиссии, указанной в пункте 4 настоящей статьи, а также состав комиссии и порядок ее работы устанавливаются муниципальными правовыми актами, принимаемыми представительным органом муниципального образования.

6. Вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении муниципальных служащих, замещающих должности главы местной администрации (исполнительно-распорядительного органа муниципального образования) городского округа, муниципального района, городского поселения, сельского поселения, председателя контрольно-счетного органа городского округа, муниципального района, городского поселения, сельского поселения, рассматриваются представительным органом соответствующего муниципального образования в порядке, определенном муниципальным правовым актом, принимаемым представительным органом муниципального образования.

При этом для рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении муниципальных служащих, замещающих указанные должности, представительным органом муниципального образования могут привлекаться представители, указанные в пункте 3 настоящей статьи.

**Статья 19. Требования к служебному поведению муниципального служащего**

1. Муниципальный служащий обязан:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

2) обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам и организациям, не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятости в отношении таких объединений, групп, организаций и граждан;

3) не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

4) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных и религиозных объединений и иных организаций;

5) проявлять корректность в обращении с гражданами;

6) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

7) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

8) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

9) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету муниципального органа.

2. Муниципальный служащий, являющийся руководителем, обязан не допускать случаи принуждения муниципальных служащих к участию в деятельности политических партий, других общественных и религиозных объединений.

**Статья 20. Представление сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера**

1. Граждане, претендующие на замещение должностей муниципальной службы, включенных в перечень, установленный муниципальным нормативным правовым актом, муниципальные служащие, замещающие указанные должности, обязаны представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. Указанные сведения представляются в порядке, сроки и по форме, которые установлены для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственными гражданскими служащими Брянской области.

2. Муниципальный служащий, замещающий должность муниципальной службы, включенную в перечень, установленный муниципальным нормативным правовым актом, обязан представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в порядке и по форме, которые установлены для представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственными гражданскими служащими Брянской области.

3. Граждане, претендующие на замещение должности главы местной администрации по контракту, и лицо, замещающее указанную должность, представляют сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей (далее - сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера) Губернатору Брянской области.

4. Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера представляются по утвержденной Президентом Российской Федерации форме справки в администрацию Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области:

а) гражданами, претендующими на замещение должности главы местной администрации по контракту, - при назначении на должность;

б) лицами, замещающими должность главы местной администрации по контракту (далее - глава местной администрации), - ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.

5. Гражданин, претендующий на замещение должности главы местной администрации по контракту, представляет при назначении на должность:

а) сведения о своих доходах, полученных от всех источников (включая доходы по прежнему месту работы или месту замещения выборной должности, пенсии, пособия, иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи документов для замещения должности главы местной администрации по контракту, а также сведения об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и о своих обязательствах имущественного характера по состоянию на первое число месяца, предшествующего месяцу подачи документов для замещения должности главы местной администрации по контракту;

б) сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, полученных от всех источников (включая заработную плату, пенсии, пособия, иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи гражданином документов для замещения должности главы местной администрации по контракту, а также сведения об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и об их обязательствах имущественного характера по состоянию на первое число месяца, предшествующего месяцу подачи гражданином документов для замещения должности главы местной администрации по контракту;

в) сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), совершенной им, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году подачи документов для замещения должности главы местной администрации по контракту, если общая сумма таких сделок превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих году подачи документов для замещения должности главы местной администрации по контракту, и об источниках получения средств, за счет которых совершены эти сделки.

6. Глава местной администрации представляет:

а) сведения о своих доходах, полученных за отчетный период (с 1 января по 31 декабря) от всех источников (включая денежное содержание, пенсии, пособия, иные выплаты), а также сведения об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и о своих обязательствах имущественного характера по состоянию на конец отчетного периода;

б) сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, полученных за отчетный период (с 1 января по 31 декабря) от всех источников (включая заработную плату, пенсии, пособия, иные выплаты), а также сведения об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и об их обязательствах имущественного характера по состоянию на конец отчетного периода;

в) сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), совершенной им, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, если общая сумма таких сделок превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих году представления сведений, и об источниках получения средств, за счет которых совершены эти сделки.

8. В случае, если гражданин, претендующий на замещение должности главы местной администрации по контракту, или лицо, замещающее указанную должность, обнаружили, что в представленных ими в порядке, установленном настоящей статьей, сведениях о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера не отражены или не полностью отражены какие-либо сведения либо имеются ошибки, они вправе представить уточненные сведения в порядке, установленном настоящим Законом.

Гражданин, претендующий на замещение должности главы местной администрации по контракту, может представить уточненные сведения в течение одного месяца со дня представления сведений в соответствии с подпунктом "а" пункта 4 настоящей статьи.

Глава местной администрации может представить уточненные сведения в течение одного месяца после окончания срока, указанного в подпункте "б" пункта 4 настоящей статьи.

9. В случае невозможности представления по объективным причинам сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и (или) несовершеннолетних детей глава местной администрации не позднее окончания срока, установленного подпунктом "б" пункта 4 настоящей статьи, направляет Губернатору Брянской области заявление о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Данное заявление подлежит рассмотрению комиссией администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Брянской области и урегулированию конфликта интересов в порядке, установленном соответствующим нормативным правовым актом Губернатора Брянской области.

10. Размещение на официальном сайте органа местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и (или) предоставление для опубликования средствам массовой информации сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, предоставленных лицом, замещающим должность главы местной администрации по контракту, осуществляется в порядке, определенном муниципальными правовыми актами.

**Статья 21. Проверка сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера**

1. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, включенных в перечень, установленный муниципальным нормативным правовым актом, достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых муниципальными служащими, замещающими указанные должности, достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами при поступлении на муниципальную службу в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции" и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном нормативным правовым актом Губернатора Брянской области.

2. Решение об осуществлении контроля за соответствием расходов муниципального служащего, замещающего должность муниципальной службы, включенную в перечень, установленный муниципальным нормативным правовым актом, расходов его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей общему доходу данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих совершению сделки (далее - контроль за расходами), принимается Губернатором Брянской области либо уполномоченным им должностным лицом путем издания соответствующего правового акта в течение пяти рабочих дней со дня получения достаточной информации о наличии оснований для проведения контроля за расходами, предусмотренных Федеральным законом от 3 декабря 2012 года N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам".

3. Контроль за расходами осуществляется структурным подразделением администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

4. Проверка достоверности и полноты сведений о расходах, предусмотренных Федеральным законом от 3 декабря 2012 года N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам", осуществляется органом исполнительной власти Брянской области (структурным подразделением администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области), ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в порядке, устанавливаемом Президентом Российской Федерации, самостоятельно или путем направления запроса в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление оперативно-розыскной деятельности, о предоставлении имеющейся у них информации о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего, представившего такие сведения, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

5. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых в соответствии с пунктом 3 статьи 20 настоящего Положения (далее - проверка), осуществляется по решению Губернатора Брянской области органом исполнительной власти Брянской области (структурным подразделением администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области), ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в порядке, установленном Законом Брянской области от 16.11.2007г. № 156-ФЗ «О муниципальной службе в Брянской области».

6. Проверка проводится в отношении сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных:

а) гражданами, претендующими на замещение должности главы местной администрации по контракту, при назначении на должность;

б) лицами, замещающими должность главы местной администрации по контракту, за отчетный период и за два года, предшествующие отчетному периоду.

7. Решение о проверке принимается отдельно в отношении каждого гражданина, претендующего на замещение должности главы местной администрации по контракту, и лица, замещающего указанную должность, и оформляется в письменной форме.

8. Основанием для осуществления проверки, предусмотренной пунктом 5 настоящей статьи, является достаточная информация, представленная в письменном виде в установленном порядке:

а) правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами;

б) постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями;

в) Общественной палатой Российской Федерации или Общественной палатой Брянской области;

г) общероссийскими средствами массовой информации;

д) работниками органа исполнительной власти Брянской области (структурного подразделения администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области), ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

9. Информация анонимного характера не может служить основанием для проверки.

10. При выявлении в результате проверки, осуществленной в соответствии с настоящей статьей, фактов несоблюдения лицом, замещающим должность главы местной администрации по контракту, ограничений, запретов, неисполнения обязанностей, которые установлены Федеральным законом от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Федеральным законом от 3 декабря 2012 года N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам", Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами", Губернатор Брянской области обращается с заявлением о досрочном прекращении полномочий лица, замещающего должность главы местной администрации по контракту, или применении в отношении его иного дисциплинарного взыскания в орган местного самоуправления, уполномоченный принимать соответствующее решение, или в суд.

**Статья 22. Представление сведений о размещении информации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

1. Сведения 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, представителю нанимателя представляют:

1) гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы, - при поступлении на службу за три календарных года, предшествующих году поступления на муниципальную службу;

2) муниципальный служащий - ежегодно за календарный год, предшествующий году представления указанной информации, за исключением случаев размещения общедоступной информации в рамках исполнения должностных обязанностей муниципального служащего.

2. Сведения, указанные в [части 1](#Par33) настоящей статьи, представляются гражданами, претендующими на замещение должности муниципальной службы, при поступлении на муниципальную службу, а муниципальными служащими - не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным. Сведения, указанные в [части 1](#Par33) настоящей статьи, представляются по [форме](consultantplus://offline/ref=0F4B6BA50A238E1A1841744D73E83C973EDAAF742C2CEEE8BD889956486D2206A90FC045E2362C1BK4P6M), установленной Правительством Российской Федерации.

3. По решению представителя нанимателя уполномоченные им муниципальные служащие осуществляют обработку общедоступной информации, размещенной претендентами на замещение должности муниципальной службы и муниципальными служащими в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", а также проверку достоверности и полноты сведений, предусмотренных [частью 1](#Par33) настоящей статьи.

**Глава 4. ПОРЯДОК ПОСТУПЛЕНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ,**

**ЕЕ ПРОХОЖДЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ**

**Статья 23. Поступление на муниципальную службу**

1. На муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным в соответствии с настоящим Положением для замещения должностей муниципальной службы, при отсутствии обстоятельств, указанных в статьей 15 настоящего Положения в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.

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.

3. При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет:

1) заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по [форме](consultantplus://offline/ref=59FFDE4B91FDCC0CE1B0BA4EBA31F025513D9EB4367E0BB97D519158C937DA4FC87163A6E20346A00Co6M), установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

3) паспорт;

4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

5) документ об образовании;

6) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

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

8) документы воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

9) заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

10) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

10.1) сведения, предусмотренные статьей 22 настоящего Положения;

11) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4. Сведения, представленные в соответствии с настоящим Федеральным законом гражданином при поступлении на муниципальную службу, могут подвергаться проверке в установленном федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=59FFDE4B91FDCC0CE1B0BA4EBA31F025513594B6307B0BB97D519158C937DA4FC87163A6E20347A20Co2M) порядке. В отдельных муниципальных образованиях федеральными законами могут устанавливаться дополнительные требования к проверке сведений, представляемых гражданином при поступлении на муниципальную службу.

5. В случае установления в процессе проверки, предусмотренной [частью 4](#Par24) настоящей статьи, обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу, указанный гражданин информируется в письменной форме о причинах отказа в поступлении на муниципальную службу.

6. Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=59FFDE4B91FDCC0CE1B0BA4EBA31F025513C94BC3E7A0BB97D519158C937DA4FC87163A6E20342A00Co0M) с учетом особенностей, предусмотренных законодательством о муниципальной службе.

7. При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании может предшествовать конкурс, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

8. Порядок проведения конкурса устанавливается муниципальным правовым актом, принимаемым представительным органом муниципального образования. Порядок проведения конкурса должен предусматривать опубликование его условий, сведений о дате, времени и месте его проведения, а также проекта трудового договора не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса. Общее число членов конкурсной комиссии в муниципальном образовании и порядок ее формирования устанавливается представительным органом муниципального образования.

8. Гражданин, поступающий на должность главы местной администрации по результатам конкурса на замещение указанной должности, заключает контракт. Порядок замещения должности главы местной администрации по контракту и порядок заключения и расторжения контракта с лицом, назначаемым на указанную должность по контракту, определяются Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=59FFDE4B91FDCC0CE1B0BA4EBA31F025513C99B2357D0BB97D519158C937DA4FC87163A6E20342A60Co8M) от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". Типовая форма контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту, утверждается законом Брянской области.

9. Поступление гражданина на муниципальную службу оформляется актом представителя нанимателя (работодателя) о назначении на должность муниципальной службы.

10. Сторонами трудового договора при поступлении на муниципальную службу являются представитель нанимателя (работодатель) и муниципальный служащий **(приложение № 3 к настоящему Положению).**

**Статья 24. Аттестация муниципальных служащих**

1. Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. **(Приложение № 4 к настоящему Положению)**

**Статья 25. Основания для расторжения трудового договора с муниципальным служащим**

1. Помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=7892F6A0E8641FDF5E68D0B8D0702B3AFF11D1AD273AE264C5B34AB871BBBB28B127EDD685A03F75jCsBM) Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае:

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

2) 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;

3) несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных статьями 15, 16, 17 и 20 настоящего Положения

4) применения административного наказания в виде [дисквалификации](consultantplus://offline/ref=7892F6A0E8641FDF5E68D0B8D0702B3AFF10DAA22C3EE264C5B34AB871BBBB28B127EDD685A03B72jCs5M).

2. Допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

**Глава 5. РАБОЧЕЕ (СЛУЖЕБНОЕ) ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Статья 26. Рабочее (служебное) время**

Рабочее (служебное) время муниципальных служащих регулируется в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=68D8E537428E69B3EB62A8E14B7BCC79B124D8DD9286990F27DDD809EAB26AB9F60684C06CCC283Eu8m5H).

**Статья 27. Отпуск муниципального служащего**

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

2. Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется муниципальному служащему продолжительностью 30 календарных дней.

4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются муниципальному служащему за выслугу лет:

при стаже муниципальной службы от 1 до 5 лет – один календарный день;

при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

при стаже муниципальной службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

5. Муниципальному служащему, для которого установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью три календарных дня.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию муниципального служащего могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

6. Муниципальному служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя (работодателя) может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

7. Муниципальному служащему предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в случаях, предусмотренных федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=0FFA2F6A93D502A9976F9DC1E3BB660B6912DB5B2BF6F1DFC08A4C4D93E1E4AA656C130BF81BEC89k1zEM).

**Глава 6. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО**

**СЛУЖАЩЕГО. ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ МУНИЦИПАЛЬНОМУ**

**СЛУЖАЩЕМУ. СТАЖ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**Статья 28. Денежное содержание муниципального служащего.**

1. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом Брянской области.

2. К ежемесячным дополнительным выплатам относятся:

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин;

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

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

г) ежемесячное денежное поощрение;

3. К дополнительным выплатам относятся:

а) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

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

4. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливается муниципальным правовым актом, издаваемым Сещинским сельским Советом народных депутатов в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области.

**Статья 29. Гарантии, предоставляемые муниципальному служащему**

1. Муниципальному служащему гарантируются:

1) условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

2) право на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;

4) медицинское обслуживание муниципального служащего и членов его семьи, в том числе после выхода муниципального служащего на пенсию;

5) пенсионное обеспечение за выслугу лет и в связи с инвалидностью, а также пенсионное обеспечение членов семьи муниципального служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;

6) обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу муниципального служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей;

7) обязательное государственное [социальное страхование](consultantplus://offline/ref=C7AC4BAC7A79B5E0E805AE99971C23E010DE4139273F1D2BC65A4881CE2987E70BA11604OA3FM) на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения муниципальным служащим муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с исполнением им должностных обязанностей;

8) защита муниципального служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральными законами.

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

3. При расторжении трудового договора с муниципальным служащим в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования либо сокращением штата работников органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования муниципальному служащему должна быть предложена, в случае наличия соответствующей вакансии, другая должность муниципальной службы в том же или другом органе местного самоуправления с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности.

4. При невозможности трудоустройства муниципальный служащий, заключивший трудовой договор на неопределенный срок, может быть направлен на переподготовку (переквалификацию) в случаях и в порядке, предусмотренных муниципальным правовым актом, за счет средств местного бюджета с сохранением на период переподготовки денежного содержания по занимаемой ранее должности и непрерывного трудового стажа с последующим предоставлением возможности замещения соответствующей должности муниципальной службы.

При увольнении в связи с ликвидацией органа местного самоуправления или сокращении штата муниципальному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В этом случае муниципальный служащий, в соответствии с муниципальными правовыми актами о создании кадрового резерва на муниципальной службе, остается в течение года в реестре муниципальных служащих муниципального образования с указанием "в резерве".

Муниципальный служащий, находящийся в резерве, имеет преимущественное право на замещение вакантной должности муниципальной службы в соответствии с его квалификацией.

5. При увольнении в связи с ликвидацией органа местного самоуправления либо сокращением численности или штата муниципальному служащему в порядке, установленном федеральным законодательством, государственная пенсия может быть оформлена досрочно.

6. Помимо гарантий, предусмотренных статьей 23 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" и пунктами 1 - 5 настоящей статьи, уставом муниципального образования муниципальным служащим могут быть предоставлены иные дополнительные гарантии.

**Статья 30. Стаж муниципальной службы**

1. В стаж (общую продолжительность) муниципальной службы включаются периоды замещения:

1) должностей муниципальной службы;

2) муниципальных должностей;

3) государственных должностей Российской Федерации и государственных должностей субъектов Российской Федерации;

4) должностей государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов;

5) иных должностей в соответствии с федеральными законами.

2. В соответствии с частью 2 статьи 25 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" в стаж муниципальной службы для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет, предоставляемого муниципальным служащим, и установления им других гарантий, предусмотренных федеральными законами, законами Брянской области и уставами муниципальных образований, помимо периодов замещения должностей, указанных в части первой настоящей статьи, включаются (засчитываются) также периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы в соответствии с частью 2 статьи 54 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

3. В стаж муниципальной службы для назначения пенсии за выслугу лет муниципальным служащим включаются (засчитываются) помимо периодов замещения должностей, указанных в части 1 статьи 25 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации", следующие периоды:

1) периоды работы (службы), включаемые в стаж государственной службы в соответствии с пунктом 7 приложения 8 к Закону Брянской области от 16 июня 2005 года N 46-З "О государственной гражданской службе Брянской области";

2) периоды работы (службы) на должностях, в том числе выборных на постоянной основе, в районных, городских, районных в городах, поселковых, сельских Советах народных депутатов, в районных, городских, районных в городах, поселковых, сельских администрациях с 1 января 1992 года до дня вступления в силу муниципального правового акта, устанавливающего должности муниципальной службы в соответствии с Федеральным законом "О муниципальной службе в Российской Федерации";

3) иные отдельные периоды работы (службы), в совокупности не превышающие 5 лет, опыт и знание по которой были необходимы (использовались) муниципальным служащим для выполнения обязанностей по замещаемой должности муниципальной службы на основании решения главы соответствующего муниципального образования, принимаемого в порядке, установленном пунктом 5 статьи 32 настоящего Положения.

**Статья 31. Порядок исчисления стажа муниципальной службы**

1. Исчисление стажа муниципальной службы осуществляется кадровой службой органа местного самоуправления или иного муниципального органа, обладающего правом приема лица на должность муниципальной службы и увольнения с должности муниципальной службы (далее - иной муниципальный орган), или муниципальным служащим, осуществляющим кадровое обеспечение деятельности органа местного самоуправления, иного муниципального органа.

Орган местного самоуправления, иной муниципальный орган вправе создавать комиссию по исчислению стажа муниципальной службы. Порядок создания и деятельности комиссии по исчислению стажа муниципальной службы определяется муниципальным правовым актом соответствующего органа местного самоуправления, иного муниципального органа.

2. Кадровая служба органа местного самоуправления, иного муниципального органа или муниципальный служащий, осуществляющий кадровое обеспечение деятельности органа местного самоуправления, иного муниципального органа, или комиссия по исчислению стажа муниципальной службы органа местного самоуправления, иного муниципального органа рассматривает сведения о стаже муниципальной службы и определяет периоды работы (службы) для включения в стаж муниципальной службы муниципального служащего.

Предложение указанных кадровой службы, муниципального служащего, осуществляющего кадровое обеспечение деятельности органа местного самоуправления, иного муниципального органа, комиссии представляется руководителю соответствующего органа местного самоуправления, иного муниципального органа.

Стаж муниципальной службы муниципального служащего устанавливается указанным руководителем по периодам работы (службы), представленным кадровой службой органа местного самоуправления, иного муниципального органа или муниципальным служащим, осуществляющим кадровое обеспечение деятельности органа местного самоуправления, иного муниципального органа, или комиссией по исчислению стажа муниципальной службы.

3. При исчислении стажа муниципальной службы суммируются все включаемые (зачисляемые) в него периоды службы (работы).

4. Документами, подтверждающими стаж муниципальной службы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

5. Решение главы муниципального образования о включении в стаж муниципальной службы для назначения пенсии за выслугу лет муниципальному служащему отдельных периодов работы (службы), указанных в подпункте 3 пункта 3 статьи 31 настоящего Положения, принимается по представлению руководителя органа местного самоуправления, иного муниципального органа соответствующего муниципального образования в срок не позднее трех месяцев со дня увольнения муниципального служащего с муниципальной службы один раз за период прохождения муниципальным служащим муниципальной службы.

6. В случае несогласия муниципального служащего с решением об установлении ему стажа муниципальной службы оно может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.

**Глава 7. ПООЩРЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО.**

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО**

**Статья 32. Поощрение муниципального служащего**

1. За успешное и добросовестное исполнение муниципальным служащим должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются следующие виды поощрения:

- награждение почетными грамотами;

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;

- выдача денежной премии;

- иные поощрения в соответствии с федеральным законодательством.

Поощрения муниципальных служащих заносятся в их трудовые книжки.

2. Объявление благодарности производится в устной или письменной форме лицом, у которого муниципальный служащий находится в непосредственном подчинении.

Награждение денежной премией или ценным подарком осуществляют соответствующие руководители органов местного самоуправления.

Руководители органов местного самоуправления могут наградить муниципального служащего почетной грамотой. Одновременно с награждением почетной грамотой могут вручаться денежная премия или ценный подарок. Порядок награждения государственными наградами устанавливается действующим законодательством.

**Статья 33. Дисциплинарная ответственность муниципального служащего**

1. За совершение дисциплинарного проступка - неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей - представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

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 муниципальным правовым актом.

3. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством.

**Статья 34. Взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции**

1. За несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38EDDD1209C69D79606D123C276K469M) от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами, налагаются взыскания, предусмотренные [34](#Par7) настоящего Положения.

2. Муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случаях совершения правонарушений, установленных статьями 17 и 20 настоящего Положения.

3. Взыскания, предусмотренные [статьями 1](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38EDDD1239C6ED79606D123C2764961097A9128408FA70269KB6BM)7, 20 и 34 настоящего Положения, применяются представителем нанимателя (работодателем) в порядке, установленном нормативными правовыми актами Брянской области и (или) муниципальными нормативными правовыми актами, на основании:

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

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

3) объяснений муниципального служащего;

4) иных материалов.

4. При применении взысканий, предусмотренных [статьями 1](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38EDDD1239C6ED79606D123C2764961097A9128408FA70269KB6BM)7, 20 и 34 настоящего Положения, учитываются характер совершенного муниципальным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение муниципальным служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения муниципальным служащим своих должностных обязанностей.

5. В акте о применении к муниципальному служащему взыскания в случае совершения им коррупционного правонарушения в качестве основания применения взыскания указывается [часть 1](#Par19) или [2](#Par20) настоящей статьи.

6. Взыскания, предусмотренные статьями 17, 20 и 34 настоящего Положения применяются в порядке и сроки, которые установлены Федеральным законом от 02.03.2007г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации, нормативными правовыми актами Брянской области и (или) муниципальными нормативными правовыми актами.

7. Сведения о применении к муниципальному служащему взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия включаются органом местного самоуправления, в котором муниципальный служащий проходил муниципальную службу, в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD49519B846B3DF5A95588A476EC8302579FD3D8544EDB43F78F17EbFOCJ) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**Статья 35. Порядок применения взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции**

1. Взыскания, предусмотренные статьями 17, 20 и 34 настоящего Положения применяются в порядке, установленном статьей 35 настоящего Положения, не позднее одного месяца со дня поступления информации о совершении муниципальным служащим коррупционного правонарушения, не считая периода временной нетрудоспособности муниципального служащего, пребывания его в отпуске, других случаев его отсутствия на службе по уважительным причинам, а также времени проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. При этом взыскание должно быть применено не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении коррупционного правонарушения.

2. Копия правового акта о применении к муниципальному служащему взыскания с указанием коррупционного правонарушения и нормативных правовых актов, положения которых им нарушены, или об отказе в применении к муниципальному служащему такого взыскания с указанием мотивов вручается муниципальному служащему под расписку в течение пяти дней со дня издания соответствующего акта.

3. Муниципальный служащий вправе обжаловать правовой акт о применении взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Глава 8. КАДРОВАЯ РАБОТА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**Статья 36. Кадровая работа в муниципальном образовании**

Кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя:

1) формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы;

2) подготовку предложений о реализации положений законодательства о муниципальной службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя (работодателю);

3) организацию подготовки проектов муниципальных правовых актов, связанных с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением, заключением трудового договора (контракта), назначением на должность муниципальной службы, освобождением от замещаемой должности муниципальной службы, увольнением муниципального служащего с муниципальной службы и выходом его на пенсию, и оформление соответствующих документов;

4) ведение трудовых книжек муниципальных служащих;

5) ведение личных дел муниципальных служащих;

6) ведение реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании;

7) оформление и выдачу служебных удостоверений муниципальных служащих;

8) проведение конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв;

9) проведение аттестации муниципальных служащих;

10) организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование;

11) организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на муниципальную службу, а также оформление допуска установленной формы к [сведениям](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF385DFD12A9A648A9C0E882FC071463E1E7DD824418FA700K662M), составляющим государственную тайну;

12) организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также соблюдения связанных с муниципальной службой ограничений;

13) консультирование муниципальных служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы;

14) решение иных вопросов кадровой работы, определяемых трудовым законодательством и законом Брянской области.

**Статья 37. Подготовка кадров для муниципальной службы на договорной основе**

1. В целях формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы органы местного самоуправления могут осуществлять организацию подготовки граждан для муниципальной службы на договорной основе в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38ED5DA249D66D79606D123C2764961097A9128408FA70767KB66M) Российской Федерации об образовании и с учетом положений настоящего Федерального закона.

2. Договор о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы (далее - договор о целевом обучении) заключается между органом местного самоуправления и гражданином и предусматривает обязательство гражданина по прохождению муниципальной службы в указанном органе местного самоуправления в течение установленного срока после окончания обучения.

3. Заключение договора о целевом обучении осуществляется на конкурсной основе в порядке, установленном законом субъекта Российской Федерации. Информация о проведении конкурса на заключение договора о целевом обучении подлежит опубликованию в печатном средстве массовой информации, в котором осуществляется официальное опубликование муниципальных правовых актов, и размещению на официальном сайте органа местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" не позднее чем за один месяц до даты проведения указанного конкурса.

4. Право участвовать в конкурсе на заключение договора о целевом обучении имеют граждане, владеющие государственным языком Российской Федерации и впервые получающие среднее профессиональное или высшее образование по очной форме обучения за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. Гражданин, участвующий в указанном конкурсе, должен на момент поступления на муниципальную службу, а также в течение всего срока, предусмотренного [частью 5](#Par59) настоящей статьи, соответствовать требованиям, установленным настоящим Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38EDDD1239C6ED79606D123C2764961097A9128408FA70064KB67M) для замещения должностей муниципальной службы.

5. Срок обязательного прохождения муниципальной службы после окончания целевого обучения устанавливается договором о целевом обучении. Указанный срок не может быть менее срока, в течение которого орган местного самоуправления предоставлял меры социальной поддержки гражданину в соответствии с договором о целевом обучении, но не более пяти лет.

6. Обязательства и ответственность сторон договора о целевом обучении устанавливаются договором о целевом обучении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Договор о целевом обучении может быть заключен с гражданином один раз.

8. Порядок заключения договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы изложен в приложении № 5 к настоящему Положению.

9. Финансовое обеспечение расходов, предусмотренных договором о целевом обучении, осуществляется за счет средств местного бюджета.

**Статья 38. Персональные данные муниципального служащего**

1. Персональные данные муниципального служащего - информация, необходимая представителю нанимателя (работодателю) в связи с исполнением муниципальным служащим обязанностей по замещаемой должности муниципальной службы и касающаяся конкретного муниципального служащего.

2. Персональные данные муниципального служащего подлежат обработке в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38EDED9269E6BD79606D123C2764961097A9128408FA70062KB65M) Российской Федерации в области персональных данных с особенностями, предусмотренными [главой 14](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38ED4D12A9268D79606D123C2764961097A9128408FA70662KB67M) Трудового кодекса Российской Федерации.

**Статья 39. Порядок ведения личного дела муниципального служащего**

1. На муниципального служащего заводится личное дело, к которому приобщаются документы, связанные с его поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и увольнением с муниципальной службы.

2. Личное дело муниципального служащего хранится в течение 10 лет. При увольнении муниципального служащего с муниципальной службы его личное дело хранится в архиве органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования по последнему месту муниципальной службы.

3. При ликвидации органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, в которых муниципальный служащий замещал должность муниципальной службы, его личное дело передается на хранение в орган местного самоуправления, избирательную комиссию муниципального образования, которым переданы функции ликвидированных органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, или их правопреемникам.

4. Ведение личного дела муниципального служащего осуществляется в [порядке](consultantplus://offline/ref=A78AACE977261808F6D4F9A0878FFEF38DDADD229D6FD79606D123C2764961097A9128408FA70060KB6BM), установленном для ведения личного дела государственного гражданского служащего.

**Статья 40. Реестр муниципальных служащих в муниципальном образовании**

1. В муниципальном образовании ведется реестр муниципальных служащих.

2. Муниципальный служащий, уволенный с муниципальной службы, исключается из реестра муниципальных служащих в день увольнения.

3. В случае смерти (гибели) муниципального служащего либо признания муниципального служащего безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу, муниципальный служащий исключается из реестра муниципальных служащих в день, следующий за днем смерти (гибели) или днем вступления в законную силу решения суда.

4. Порядок ведения реестра муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом Сещинского сельского Совета народных депутатов..

**Статья 41. Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы**

Приоритетными направлениями формирования кадрового состава муниципальной службы являются:

1) назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3) подготовка кадров для муниципальной службы и дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

**Статья 42. Кадровый резерв на муниципальной службе**

В муниципальном образовании в соответствии с муниципальным правовым актом Сещинского сельского Совета народных депутатов может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

**Глава 9. ФИНАНСИРОВАНИЕ И ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**Статья 43. Финансирование муниципальной службы**

Финансирование муниципальной службы осуществляется за счет средств местного бюджета.

Приложение № 1

к Положению

«О муниципальной службе

в Сещинском сельском поселении»

**Квалификационные требования**

**для замещения должностей муниципальной службы**

1. Установленные настоящим приложением квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы служат основой при принятии муниципальных правовых актов, устанавливающих квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

2. Квалификационные требования к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности муниципального служащего его должностной инструкцией. Решением представителя нанимателя (работодателя) должностной инструкцией муниципального служащего могут также устанавливаться квалификационные требования к специальности, направлению подготовки.

3. Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, необходимым для замещения должностей муниципальной службы, устанавливаются дифференцированно по группам должностей муниципальной службы:

1) для высших должностей - высшее образование не ниже уровня специалитета, магистратуры и стаж муниципальной службы или стаж работы по специальности, направлению подготовки не менее двух лет.

Квалификационное требование для замещения высших должностей муниципальной службы о наличии высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры не применяется:

а) к гражданам, претендующим на замещение указанных должностей муниципальной службы, к муниципальным служащим, замещающим указанные должности, получившим высшее профессиональное образование до 29 августа 1996 года;

б) к муниципальным служащим, имеющим высшее образование не выше уровня бакалавриата, назначенным на указанные должности до дня вступления в силу настоящей редакции Типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, в отношении замещаемых ими должностей муниципальной службы;

2) для главных должностей муниципальной службы - высшее образование без предъявления требований к стажу;

3) для ведущих, старших, младших должностей муниципальной службы - профессиональное образование без предъявления требований к стажу.

4. Для лиц, имеющих дипломы с отличием специалиста, магистра, в течение трех лет со дня выдачи диплома устанавливаются квалификационные требования к стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки для замещения высших должностей муниципальной службы - не менее одного года стажа муниципальной службу или двух лет стажа работы по специальности, направлению подготовки.

5. Порядок установления и исчисления стажа работы по специальности, направлению подготовки для замещения должностей муниципальной службы:

1) в стаж муниципальной службы для замещения должности муниципальной службы в Брянской области включаются периоды замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов, государственных должностей, муниципальных должностей, должностей муниципальной службы, иных должностей в соответствии с федеральными законами и законами Брянской области;

2) в случае, если должностной инструкцией муниципального служащего предусмотрены квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, необходимые для замещения должности муниципальной службы, при исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения гражданином (муниципальным служащим) документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки;

3) в случае, если должностной инструкцией муниципального служащего не предусмотрены квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, то при исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки после получения муниципальным служащим документа о профессиональном образовании того уровня, который соответствует квалификационным требованиям для замещения должности муниципальной службы, в указанный стаж включаются периоды работы гражданина (муниципального служащего), при выполнении которой получены знания и умения, необходимые для исполнения муниципальным служащим должностных обязанностей по замещаемой должности муниципальной службы.

Приложение № 2

к Положению

«О муниципальной службе

в Сещинском сельском поселении»

**Положение**

**о порядке присвоения и сохранения муниципальным**

**служащим классных чинов муниципальной службы**

1. Настоящим Положением определяется порядок присвоения муниципальным служащим классных чинов муниципальной службы и сохранения присвоенных квалификационных разрядов муниципальной службы при переводе или поступлении муниципальных служащих на иные должности муниципальной службы, а также при увольнении муниципальных служащих с муниципальной службы.

2. Классные чины муниципальной службы присваиваются муниципальным служащим персонально, с соблюдением последовательности, в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы в пределах группы должностей муниципальной службы, а также с учетом квалификационных требований к муниципальным служащим, продолжительности муниципальной службы в предыдущем классном чине и в замещаемой должности муниципальной службы.

3. Классные чины муниципальной службы присваиваются муниципальным служащим после сдачи ими квалификационного экзамена или прохождения аттестации.

4. Классный чин муниципальной службы может быть первым или очередным.

Первый классный чин муниципальной службы (далее, если не оговорено особо, - классный чин) присваивается муниципальному служащему, не имеющему классного чина. При этом в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения учитывается классный чин, присвоенный ему на прежнем месте муниципальной службы.

5. Первыми классными чинами муниципальной службы (в зависимости от группы должностей муниципальной службы, к которой относится должность муниципальной службы, замещаемая муниципальным служащим) являются:

а) для группы младших должностей муниципальной службы - референт муниципальной службы 3 класса;

б) для группы старших должностей муниципальной службы - советник муниципальной службы 3 класса;

в) для группы ведущих должностей муниципальной службы - старший советник муниципальной службы 3 класса;

г) для группы главных должностей муниципальной службы - муниципальный советник 3 класса;

д) для группы высших должностей муниципальной службы - действительный муниципальный советник 3 класса.

6. Первый классный чин муниципальной службы присваивается муниципальному служащему после успешного завершения испытания, а если испытание не устанавливалось, то не ранее чем через три месяца после назначения муниципального служащего на должность муниципальной службы.

7. Очередной классный чин муниципальной службы присваивается муниципальному служащему по истечении срока, установленного для прохождения муниципальной службы в предыдущем классном чине, и при условии, что он замещает должность муниципальной службы, для которой предусмотрен классный чин, равный или более высокий, чем классный чин, присваиваемый муниципальному служащему.

8. Для прохождения муниципальной службы устанавливаются следующие сроки:

а) в классных чинах референта муниципальной службы 3 и 2 класса, советника муниципальной службы 3 и 2 класса - не менее одного года;

б) в классных чинах старшего советника муниципальной службы 3 и 2 класса, муниципального советника 3 и 2 класса - не менее двух лет;

в) в классных чинах действительного муниципального советника 3 и 2 класса - не менее одного года.

Для прохождения муниципальной службы в классных чинах референта муниципальной службы 1 класса, советника муниципальной службы 1 класса, старшего советника муниципальной службы 1 класса, муниципального советника 1 класса и действительного муниципального советника 1 класса сроки не устанавливаются.

Срок муниципальной службы в присвоенном классном чине муниципальной службы исчисляется со дня присвоения классного чина.

9. При назначении муниципального служащего на более высокую должность муниципальной службы ему может быть присвоен очередной классный чин муниципальной службы, если истек срок, установленный пунктом 8 настоящего Положения для прохождения муниципальной службы в предыдущем классном чине, и при условии, что для этой должности муниципальной службы предусмотрен классный чин, равный или более высокий, чем классный чин, присваиваемый муниципальному служащему.

При назначении муниципального служащего на должность муниципальной службы, которая относится к более высокой группе должностей муниципальной службы, чем замещаемая им ранее, указанному служащему может быть присвоен классный чин муниципальной службы, являющийся в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения первым для этой группы должностей муниципальной службы, если этот классный чин выше классного чина, который имеет муниципальный служащий. В указанном случае классный чин присваивается без соблюдения последовательности и без учета продолжительности муниципальной службы в предыдущем классном чине.

Классный чин присваивается муниципальному служащему в соответствии с настоящим пунктом после успешного завершения испытания, а если испытание не устанавливалось, то не ранее чем через три месяца после его назначения на должность муниципальной службы.

10. Классные чины действительного муниципального советника 1, 2 и 3 класса присваиваются муниципальным служащим главой муниципального образования по представлению руководителя соответствующего органа местного самоуправления, иного муниципального органа.

11. Классные чины муниципального советника 1, 2 и 3 класса муниципальным служащим, замещающим должности муниципальной службы, отнесенные к группе главных должностей муниципальной службы, присваиваются главой муниципального образования поселения по представлению руководителя соответствующего органа местного самоуправления, иного муниципального органа.

12. Классные чины референта муниципальной службы 1, 2 и 3 класса, советника муниципальной службы 1, 2 и 3 класса, старшего советника муниципальной службы 1, 2 и 3 класса, муниципального советника 1, 2 и 3 класса, кроме случая, установленного в пункте 11 настоящего Положения, присваиваются муниципальным служащим главой муниципального образования поселения, иного муниципального органа.

13. Классные чины муниципальной службы присваиваются муниципальным служащим правовым актом соответственно главы муниципального образования или руководителя соответствующего органа местного самоуправления, иного муниципального органа.

14. Классный чин муниципальной службы присваивается муниципальному служащему с даты проведения квалификационного экзамена или аттестации, по результатам которых было подтверждено соответствие муниципального служащего квалификационным требованиям.

15. В качестве меры поощрения за особые отличия в муниципальной службе классный чин муниципальному служащему может быть присвоен:

а) до истечения срока, установленного пунктом 8 настоящего Положения, для прохождения муниципальной службы в соответствующем классном чине, но не ранее чем через шесть месяцев пребывания в замещаемой должности муниципальной службы - не выше классного чина, соответствующего этой должности муниципальной службы;

б) по истечении указанного срока - на одну ступень выше классного чина, соответствующего замещаемой должности муниципальной службы в пределах группы должностей муниципальной службы, к которой относится замещаемая должность.

16. При поступлении на муниципальную службу гражданина Российской Федерации, имеющего классный чин муниципальной службы, первый классный чин муниципальной службы присваивается ему в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы в пределах группы должностей муниципальной службы.

Если указанный классный чин муниципальной службы ниже имеющегося у муниципального служащего классного чина, муниципальному служащему может быть присвоен классный чин муниципальной службы на одну ступень выше классного чина, соответствующего замещаемой им должности муниципальной службы, но в пределах группы должностей муниципальной службы, к которой относится замещаемая им должность.

При присвоении классного чина учитывается продолжительность пребывания в имеющемся классном чине.

17. Очередной классный чин муниципальной службы не присваивается муниципальным служащим, имеющим дисциплинарные взыскания, а также муниципальным служащим, в отношении которых проводится служебная проверка или возбуждено уголовное дело.

18. Присвоенный классный чин муниципальной службы сохраняется за муниципальным служащим при освобождении от замещаемой должности муниципальной службы и увольнении с муниципальной службы (в том числе в связи с выходом на пенсию), а также при поступлении на муниципальную службу вновь.

Приложение № 3

к Положению

«О муниципальной службе

в Сещинском сельском поселении»

**Типовая форма контракта с лицом, назначаемым на должность**

**главы местной администрации по контракту**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование представительного органа муниципального образования)

в лице

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности и ф., и., о. главы муниципального образования)

(далее - Представитель нанимателя), действующего на основании

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(вид документа, определяющего статус главы муниципального образования)

с одной стороны,

и гражданин Российской Федерации, замещающий должность муниципальной службы,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ф., и., о.)

именуемый в дальнейшем Муниципальный служащий, с другой стороны, заключили на основе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(вид муниципального правового акта о назначении Муниципального служащего на должность муниципальной службы

в качестве главы местной администрации, дата и номер этого акта)

настоящий контракт о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему контракту Муниципальный служащий берет на себя обязательства, связанные с прохождением муниципальной службы, а Представитель нанимателя обязуется обеспечить Муниципальному служащему прохождение муниципальной службы в соответствии с законодательством, муниципальными правовыми актами о муниципальной службе.

2. Муниципальный служащий обязуется исполнять должностные обязанности по должности главы местной администрации, учрежденной в целях обеспечения исполнения полномочий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование муниципального органа)

в том числе отдельных государственных полномочий, переданных вышеуказанному органу федеральными законами и законами Брянской области, в соответствии с прилагаемой к настоящему контракту должностной инструкцией муниципального служащего, и соблюдать служебный распорядок муниципального органа, а Представитель нанимателя обязуется обеспечить Муниципальному служащему необходимые условия для исполнения должностных обязанностей в соответствии с законодательством, муниципальными правовыми актами о муниципальной службе и настоящим служебным контрактом.

3. В Реестре должностей муниципальной службы должность, замещаемая Муниципальным служащим, отнесена к группе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать группу должностей)

должностей муниципальной службы.

4. Дата начала исполнения должностных обязанностей

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число, месяц, год)

**II. Права и обязанности Муниципального служащего**

5. Муниципальный служащий обладает правами, предусмотренными статьей 11 и другими положениями Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), Уставом муниципального образования, иными нормативными правовыми актами, в том числе правом расторгнуть контракт и уволиться с муниципальной службы по собственной инициативе, предупредив об этом Представителя нанимателя в письменной форме за две недели.

6. Муниципальный служащий обязан исполнять обязанности муниципального служащего, предусмотренные статьей 12 Федерального закона, в том числе соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены Федеральным законом и другими федеральными законами.

**III. Права и обязанности Представителя нанимателя**

7. Представитель нанимателя имеет право реализовывать права, предусмотренные Федеральным законом, другими федеральными законами, законами Брянской области, Уставом муниципального образования, иными нормативными правовыми актами.

8. Представитель нанимателя в пределах своих полномочий обязан:

а) способствовать обеспечению Муниципальному служащему надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

б) способствовать обеспечению предоставления Муниципальному служащему гарантий, установленных Федеральным законом, Уставом муниципального образования, иными нормативными правовыми актами и настоящим служебным контрактом;

в) соблюдать законодательство, положения нормативных правовых актов представительного органа муниципального образования и условия настоящего контракта;

г) исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами.

**IV. Оплата труда**

9. Главе местной администрации устанавливается: денежное содержание, которое состоит из:

должностного оклада в размере \_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд в размере \_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе в размере \_\_\_\_\_\_ процентов этого оклада;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы в размере \_\_\_\_\_ процентов этого оклада;

ежемесячного денежного поощрения в размере \_\_\_\_\_ должностных окладов;

премии за выполнение особо важных и сложных заданий в соответствии с муниципальным правовым актом;

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи в соответствии с муниципальным правовым актом.

(В муниципальных образованиях, которым предоставляются дотации в целях выравнивания бюджетной обеспеченности в случаях и порядке, установленных федеральными законами, размер оплаты труда главы местной администрации устанавливается в соответствии с предельными нормативами, предусмотренными законом Брянской области.).

**V. Служебное время и время отдыха**

10. Муниципальному служащему устанавливается ненормированный служебный день.

11. Муниципальному служащему предоставляются:

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_ календарных дней;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в соответствии с законодательством Российской Федерации о муниципальной службе Российской Федерации;

в) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью \_\_\_ календарных дней.

**VI. Срок действия контракта**

12. Контракт заключается на срок полномочий, определяемый Уставом муниципального образования.

**VII. Условия профессиональной служебной деятельности, гарантии, компенсации и льготы в связи с профессиональной служебной деятельностью**

13. Муниципальному служащему обеспечиваются надлежащие организационно-технические условия, необходимые для исполнения должностных обязанностей:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(оборудование служебного места средствами

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

связи, оргтехникой, доступ к информационным системам и т.д.)

14. Муниципальному служащему предоставляются основные гарантии, указанные в статье 23 Федерального закона.

**VIII. Иные условия контракта**

15.Иные условия контракта:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**IX. Ответственность сторон контракта. Изменение и дополнение контракта. Прекращение контракта**

16. Представитель нанимателя и Муниципальный служащий несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Запрещается требовать от Муниципального служащего исполнения должностных обязанностей, не установленных настоящим контрактом и должностной инструкцией.

18. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий контракт по соглашению сторон в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации, Брянской области, муниципальных правовых актов;

б) по инициативе любой из сторон настоящего контракта.

При изменении Представителем нанимателя существенных условий настоящего контракта Муниципальный служащий уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

19. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий контракт, оформляются в виде письменных дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего контракта.

20. Настоящий контракт может быть прекращен по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

**X. Разрешение споров и разногласий**

21. Споры и разногласия по настоящему контракту разрешаются по соглашению сторон, а в случае если согласие не достигнуто, - в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Настоящий контракт составлен в двух экземплярах. Один экземпляр хранится Представителем нанимателя в личном деле Муниципального служащего, второй - у Муниципального служащего. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель нанимателя | Муниципальный служащий |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (ф., и., о. главы муниципального  образования либо лица его замещающего) | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (ф., и., о. Муниципального служащего) |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) |
| «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |
| (место для печати) | Паспорт:  серия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (кем, когда) |
| Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Приложение № 4**

к Положению

«О муниципальной службе

в Сещинском сельском поселении»

**Положение**

**о проведении аттестации муниципальных служащих**

1. Общие положения

1. Аттестация муниципального служащего призвана способствовать совершенствованию деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований (далее в настоящем типовом положении - муниципальных органов) по подбору, повышению квалификации и расстановке муниципальных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой должности муниципальной службы, а также решению вопроса о присвоении муниципальному служащему классного чина.

2. Организация проведения аттестации

1. Для проведения аттестации:

формируется аттестационная комиссия;

утверждается график проведения аттестации;

составляются списки муниципальных служащих, подлежащих аттестации;

подготавливаются необходимые документы для аттестационной комиссии.

2. Аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Руководитель муниципального органа вправе привлекать к работе комиссии независимых экспертов. В состав аттестационной комиссии включаются представители кадровой либо иной уполномоченной службы, юридической службы муниципальных органов, а также может включаться представитель соответствующего профсоюзного органа.

Количественный и персональный состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы утверждаются руководителем муниципального органа, обладающим правом приема лица на должность муниципальной службы и увольнения с должности муниципальной службы.

3. График проведения аттестации утверждается указанным руководителем муниципального органа и доводится до сведения каждого аттестуемого муниципального служащего не менее чем за месяц до начала аттестации.

В графике указываются:

наименование муниципального органа, подразделения, в котором проводится аттестация;

дата и время проведения аттестации;

дата представления в аттестационную комиссию необходимых документов с указанием ответственных за такое представление руководителей соответствующих подразделений муниципального органа.

4. Не позднее чем за две недели до начала проведения аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв на подлежащего аттестации муниципального служащего, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем.

Отзыв должен содержать сведения о муниципальном служащем, мотивированную оценку его профессиональных, личностных качеств и результатов служебной деятельности.

При каждой последующей аттестации в аттестационную комиссию представляются также отзыв о муниципальном служащем и его аттестационный лист с данными предыдущей аттестации.

Кадровая либо иная уполномоченная служба муниципального органа не менее чем за неделю до начала аттестации должна ознакомить каждого муниципального служащего с представленным отзывом о его служебной деятельности. При этом аттестуемый муниципальный служащий вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о служебной деятельности за предшествующий период, а также заявление о своем несогласии с представленным отзывом.

5. Аттестации не подлежат следующие муниципальные служащие:

1) замещающие должности муниципальной службы менее одного года;

2) достигшие возраста 60 лет;

3) беременные женщины;

4) находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска;

5) замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

3. Проведение аттестации

1. Аттестация проводится в присутствии аттестуемого муниципального служащего.

В случае неявки муниципального служащего на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин комиссия может провести аттестацию в его отсутствие.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения муниципального служащего и в случае необходимости его непосредственного руководителя о служебной деятельности муниципального служащего. Аттестационная комиссия в целях объективного проведения аттестации после рассмотрения представленных аттестуемым дополнительных сведений о его служебной деятельности за предшествующий период либо его заявления о несогласии с представленным отзывом вправе перенести аттестацию на очередное заседание комиссии.

2. Обсуждение профессиональных и личностных качеств муниципального служащего применительно к его должностным обязанностям и полномочиям должно быть объективным и доброжелательным.

Профессиональная служебная деятельность муниципального служащего оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы, его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением (муниципальным органом) задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности.

При этом должны учитываться результаты исполнения муниципальным служащим должностных обязанностей, профессиональные знания и опыт работы муниципального служащего, соблюдение муниципальным служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных законодательством о муниципальной службе, а при аттестации муниципального служащего, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим муниципальным служащим, - также организаторские способности.

3. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

Решение об оценке профессиональных и личностных качеств муниципального служащего, а также рекомендации аттестационной комиссии принимаются в отсутствие аттестуемого и его непосредственного руководителя открытым или тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов муниципальный служащий признается соответствующим замещаемой должности муниципальной службы.

Проходящий аттестацию муниципальный служащий, являющийся членом аттестационной комиссии, в голосовании не участвует.

4. По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует.

Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости - рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих, о направлении отдельных муниципальных служащих на повышение квалификации.

5. Результаты аттестации сообщаются аттестованным муниципальным служащим непосредственно после подведения итогов голосования.

Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист муниципального служащего, составленный по форме согласно прилагаемому образцу. Аттестационный лист подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании.

Муниципальный служащий знакомится с аттестационным листом под расписку.

Аттестационный лист муниципального служащего, прошедшего аттестацию, и отзыв об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период хранятся в личном деле муниципального служащего.

Секретарь аттестационной комиссии ведет протокол заседания комиссии, в котором фиксирует ее решения и результаты голосования. Протокол заседания аттестационной комиссии подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании.

6. Материалы аттестации передаются руководителю муниципального органа.

7. По результатам аттестации руководитель муниципального органа принимает решение о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе или в срок не более одного месяца со дня аттестации о понижении муниципального служащего в должности с его согласия.

8. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается.

9. Муниципальный служащий вправе обжаловать результаты аттестации в судебном [порядке](consultantplus://offline/ref=7892F6A0E8641FDF5E68D0B8D0702B3AFF10DAA32935E264C5B34AB871BBBB28B127EDD685A03F76jCsBM).

Аттестационный лист муниципального служащего

1. Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Год, число и месяц рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Сведения об образовании, наличии ученой степени, ученого звания, о

повышении квалификации, переподготовке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(когда и какое учебное заведение окончил,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

специальность и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

документы о повышении квалификации, переподготовке)

4. Замещаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту

должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Стаж муниципальной службы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Классный чин, дата его присвоения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Вопросы к муниципальному служащему и краткие ответы на них

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Замечания и предложения, высказанные аттестационной комиссией

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Краткая оценка выполнения муниципальным служащим рекомендаций

предыдущей аттестации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(выполнены, выполнены частично, не выполнены)

11. Решение аттестационной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(соответствует занимаемой должности муниципальной службы; не соответствует

занимаемой должности муниципальной службы)

12. Количественный состав аттестационной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На заседании присутствовало \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ членов аттестационной комиссии.

Количество голосов за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, против \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

13. Примечания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель

аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Заместитель председателя

аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь аттестационной

комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Члены аттестационной

комиссии (подписи) (расшифровка подписей)

Дата проведения аттестации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С аттестационным листом ознакомился \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись муниципального служащего и дата)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(место для печати муниципального органа)

**Приложение № 5**

к Положению

«О муниципальной службе

в Сещинском сельском поселении»

**Порядок**

**заключения договора о целевом обучении**

**с обязательством последующего прохождения**

**муниципальной службы**

1. Настоящий Порядок устанавливает процедуру заключения договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы (далее - договор о целевом обучении) между органом местного самоуправления и гражданином.

2. Заключение договоров о целевом обучении в соответствии с настоящим Порядком осуществляется с учетом установленных функций органа местного самоуправления, а также квалификационных требований к уровню профессионального образования, направлению подготовки, необходимых для замещения конкретных должностей муниципальной службы, устанавливаемым дифференцированно по группам должностей муниципальной службы.

3. В соответствии с частью 3 статьи 28.1 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" заключение договора о целевом обучении осуществляется на конкурсной основе.

4. Право участвовать в конкурсе на заключение договора о целевом обучении (далее - конкурс) имеет гражданин Российской Федерации, гражданин иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе:

1) достигший возраста 18 лет;

2) владеющий государственным языком Российской Федерации;

3) впервые получающий среднее профессиональное или высшее образование по очной форме обучения за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в образовательной организации, имеющей государственную аккредитацию.

5. Конкурс объявляется органом местного самоуправления и проводится конкурсной комиссией, образуемой в органе местного самоуправления для проведения в соответствии со статьей 17 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" конкурса на замещение должности муниципальной службы.

6. Объявление о проведении конкурса подлежит опубликованию в печатном средстве массовой информации, в котором осуществляется официальное опубликование муниципальных правовых актов, и размещению на официальном сайте органа местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети Интернет не позднее чем за 30 календарных дней до даты проведения конкурса.

В объявлении о проведении конкурса указываются группы должностей муниципальной службы, должности которых подлежат замещению гражданами после окончания обучения; квалификационные требования для замещения этих должностей; перечень документов, представляемых на конкурс; место и время их приема; срок, до истечения которого принимаются указанные документы; дата, место и порядок проведения конкурса, а также другие информационные материалы.

7. Порядок проведения конкурса устанавливается местной администрацией и должен предусматривать, в том числе, критерии оценки участников конкурса.

8. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в орган местного самоуправления:

1) личное заявление;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету, представляемую гражданином при поступлении на муниципальную службу, по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с приложением фотографии;

3) копию паспорта (паспорт предъявляется лично по прибытии на конкурс);

4) документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда трудовая (служебная) деятельность ранее не осуществлялась);

5) заключение медицинской организации об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу и ее прохождению;

6) согласие на обработку персональных данных, данное в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ "О персональных данных".

9. Органом местного самоуправления в порядке, установленном нормативным правовым актом Губернатора Брянской области, проводится проверка достоверности и полноты персональных данных и иных сведений, представленных гражданином в соответствии с пунктом 8 настоящего Порядка.

В случае установления по результатам такой проверки фактов представления недостоверных или неполных сведений, представление которых предусмотрено пунктом 8 настоящего Порядка, либо фактов непредставления указанных сведений гражданин не допускается к участию в конкурсе, о чем он информируется в письменной форме с указанием причин отказа в участии в конкурсе.

10. Конкурсная комиссия оценивает граждан, изъявивших желание участвовать в конкурсе, на основании документов, указанных в пункте 8 настоящего Порядка, а также по результатам конкурсных процедур.

11. Конкурсная комиссия проводит заседания и принимает решение о результатах конкурса в порядке, установленном для проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы.

Гражданам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о его результатах в письменной форме в течение 7 календарных дней со дня его завершения.

12. Граждане, участвовавшие в конкурсе, вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Не позднее чем через 10 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения о результатах конкурса между органом местного самоуправления и победителем конкурса заключается договор о целевом обучении.

14. Орган местного самоуправления на основании заключенного договора о целевом обучении предоставляет гражданину меры социальной поддержки (меры материального стимулирования) в размерах и порядке, определяемых органом местного самоуправления.

15. Срок обязательного прохождения муниципальной службы в органе местного самоуправления после окончания целевого обучения и получения гражданином документа государственного образца о среднем профессиональном или высшем образовании устанавливается договором о целевом обучении.

Указанный срок не может быть менее срока, в течение которого орган местного самоуправления предоставлял меры социальной поддержки гражданину в соответствии с договором о целевом обучении, но не более пяти лет.

16. При поступлении на муниципальную службу, а также в течение срока, предусмотренного пунктом 14 настоящего Порядка, гражданин, участвующий в конкурсе, должен соответствовать требованиям, установленным Положением для замещения должностей муниципальной службы.

17. Расходные обязательства, связанные с организацией проведения конкурсов, обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований, предусматриваемых в местном бюджете на обеспечение деятельности соответствующего органа местного самоуправления.

18. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются гражданами за счет собственных средств.

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**от «18» октября 2023 г. № 177**

**п. Сеща**

**«О внесении изменений**

**в Решение Сещинского**

**сельскогоого Совета народных**

**депутатов от 29.09.2020 года**

**№61 «О земельном налоге»»**

В соответствии с абзацем 3 пункта 1, статьи 394, главы 31 «Земельный налог» Налогового кодекса Российской Федерации,

**Сещинский сельский Совет народных депутатов**

**РЕШИЛ:**

1. Внести в Решение Сещинского сельского Совета народных депутатов от 29.09.2020 №61 «О земельном налоге» (редакция от 08.06.2023 №161) изменения:

1.1 Абзац 2 в п.п. 2.1.1 изложить в следующей редакции:

- занятых жилищным фондом и (или) объектами инженерной инфраструктуры жилищно-коммунального комплекса (за исключением части земельного участка, приходящейся на объект недвижимого имущества, не относящейся к жилищному фонду и (или) к объектам инженерной инфраструктуры жилищно-коммунального комплекса) или приобретенных (предоставленных) для жилищного строительства (за исключением земельных участков, приобретенных (предоставленных) для индивидуального жилищного строительства, используемых в предпринимательской деятельности).

2. Настоящее Решение вступает в законную силу с 1 января 2024 года, но не ранее чем по истечении одного месяца со дня его официального опубликования и не ранее 1-го числа очередного налогового периода по соответствующему налогу.

3. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию его полного текста в Сборнике муниципальных правовых актов Сещинского сельского поселения и размещению на официальном сайте муниципального образования http://sescha.ru/ в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

Глава Сещинского сельского поселения

Дубровского муниципального района

Брянской области В.И. Тимофеев

**РАЗДЕЛ 2.**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Я**

**Сещинской сельской администрации**

**Российская Федерация**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ДУБРОВСКИЙ РАЙОН**

**СЕЩИНСКАЯ СЕЛЬСКАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 24.10.2023г. №68 п. Сеща**

**Об утверждении Положения о системе управления**

**охраной труда в Сещинской сельской администрации**

В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда"

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе управления охраной труда в Сещинской сельской администрации (далее по тексту- Положение) согласно приложению.
2. Во исполнение пунктов 20, 25 Положения отделу организационно-контрольной и кадровой работы Сещинской сельской администрации в течение 3 (трех) дней с момента вступления настоящего постановления в законную силу внести соответствующие изменения в должностные инструкции лиц, осуществляющих трудовую деятельность в Сещинской сельской администрации.
3. Постановление вступает в силу с момента опубликования и подлежит официальному опубликованию его полного текста в Сборнике муниципальных правовых актов Сещинского сельского поселения и размещению на официальном сайте муниципального образования http://sescha.ru/ в сети Интернет Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Сещинской

сельской администрации К.И.Родченкова

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ**  к Постановлению Сещинской  сельской администрации  от 24.10.2023г. №68 |  |

**Положение**

**о системе управления охраной труда в**

**Сещинской сельской администрации**

**Введение**

Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение о СУОТ) разработано на основе  Примерного положения Минтруда от 29.10.2023 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

Положение о СУОТ устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, принятых на себя обязательств и применения локальных документов при реализации процессов, предусмотренных разделами СУОТ.

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**I. Общие положения**

1. Целью внедрения системы управления охраной труда в Сещинской сельской администрации является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности посредством профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижения уровня воздействия (устранения воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки и снижения воздействия уровней профессиональных рисков, которым подвергаются работники администрации.

2. Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

3. СУОТ представляет собой единство:

а) организационной структуры управления в Сещинской сельской администрации (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;

б) мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;

в) документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

4. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях Сещинской сельской администрации.

5. СУОТ регламентирует единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников Сещинской сельской администрации.

6. Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих в организации, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории и в здании. Положение о СУОТ утверждается приказом по Сещинской сельской администрации.

**1.2. Разделы и подразделы СУОТ**

7. СУОТ состоит из разделов и подразделов:

а) политика в области охраны труда;

б) цели в области охраны труда;

в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами);

г) процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда (далее – процедуры), включая:

* планирование мероприятий по охране труда;
* выполнение мероприятий по охране труда;
* контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
* формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
* управление документами СУОТ;
* информирование работников и взаимодействие с ними;
* распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

д) основные процессы по охране труда, включая:

* специальную оценку условий труда (далее - СОУТ);
* оценку профессиональных рисков (далее - ОПР);
* проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
* проведение обучения работников;
* обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ);
* обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
* обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
* обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
* обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;
* обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;
* обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
* санитарно-бытовое обеспечение работников;
* выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;
* обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;
* обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* обеспечение социального страхования работников;
* взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
* реагирование на аварийные ситуации;
* реагирование на несчастные случаи;
* реагирование на профессиональные заболевания.

8. Работодатель, по необходимости, ежегодно пересматривает цели в области охраны труда, исходя из результатов оценки эффективности СУОТ.

**II. Политика в области охраны труда**

9. Политика в области охраны труда (далее – Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией о намерении и гарантированном выполнении обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

10. В Сещинской сельской администрации производится предварительный анализ состояния охраны труда и обсуждение Политики по охране труда.

11. Политика по охране труда:

* направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
* направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
* соответствует специфике экономической деятельности и организации работ у работодателя, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
* отражает цели в области охраны труда;
* включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
* включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;
* учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

12. Политика по охране труда доступна всем работникам Сещинской сельской администрации, а также иным лицам, находящимся на территории, в здании организации.

**III. Цели в области охраны труда**

13. Цели формулируются с учетом необходимости оценки их достижения.

14. Основные цели в области охраны труда (далее – цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации процедур, предусмотренных разделом V настоящего Положения и документами, формируемыми на этапе организации проведения процедур на достижение целей в области охраны труда.

15. При выборе целей в области охраны труда рекомендуется учитывать их характеристики, в том числе:

а) возможность измерения (если практически осуществимо) или оценки их достижения;

б) возможность учета:

* применимых норм;
* результатов оценки рисков;
* результатов консультаций с работниками и, при их наличии, представителями работников.

**IV. Обеспечение функционирования СУОТ (разделение обязанностей в сфере охраны труда между должностями)**

16. Организация работ по охране труда, выполнение его обязанностей возлагается на главного инженера, руководителей служб и структурных подразделений Сещинской сельской администрации. Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами осуществляется с использованием уровней управления.

17. Уровни управления по охране труда**:**

* уровень производственной бригады;
* уровень производственного участка (при наличии);
* уровень производственного структурного подразделения;
* уровень филиала (обособленного структурного подразделения – при создании);
* уровень службы (совокупности нескольких структурных подразделений);
* уровень Сещинской сельской администрации в целом.

18. С учетом специфики деятельности Сещинской сельской администрации, изменения структуры управления и численности работников для целей СУОТ могут устанавливаться и иные уровни управления.

19. Обязанности в сфере охраны труда должностных лиц устанавливаются в зависимости от уровня управления. При этом на каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда для каждого руководителя.

20. На каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда штатных специалистов по охране труда.

21. Управление охраной труда осуществляется непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

22. Распределение обязанностей в сфере охраны труда закрепляется в отдельных локальных нормативных актах (распоряжениях Сещинской сельской администрации), планах мероприятий, а также в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

23. Обязанности в сфере охраны труда:

23.1 Сещинская сельская администрация**:**

а) гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда:

* организовывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;
* обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников; обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;
* организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве;
* организует безопасные рабочие места;
* принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
* обеспечивает создание и функционирование СУОТ;
* руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда.
* определяет ответственность службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда;
* обеспечивает комплектование службы охраны труда квалифицированными специалистами;
* организует в соответствии с Трудовым кодексом РФ проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);
* обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;
* допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим
* квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
* обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;
* обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
* организует проведение специальной оценки условий труда;
* организует управление профессиональными рисками;
* организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;
* содействует работе комиссии по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
* осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
* обеспечивает лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам;
* обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
* своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;
* принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и
* профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
* организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;
* по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

б) Глава Сещинской сельской администрации:

* обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации;
* приостанавливает работы в случаях, не соответствующих установленным требованиям охраны труда;
* обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;

в) работник:

* обеспечивает соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, Правил трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины и выполнение указаний руководителя работ;
* проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя;
* проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;
* участвует в контроле за состоянием условий и охраны труда;
* содержит в чистоте свое рабочее место;
* перед началом рабочего дня проводит осмотр своего рабочего места;
* следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;
* проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений,
* предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;
* о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывает своему непосредственному руководителю и действует по его указанию;
* правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;
* извещает своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц;
* при возникновении аварий действует в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;
* принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

г) специалист охраны труда:

* организует функционирование системы управления охраной труда;
* осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя;
* организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;
* осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;
* контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового
* законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;
* осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;
* организует разработку структурными подразделениями работодателя мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;
* осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;
* участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;
* участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;
* контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;
* рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, молока, лечебно-профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;
* участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;
* участвует в управлении профессиональными рисками;
* организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях работодателя;
* организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;
* дает указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;
* участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;

**V. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда**

24. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда, исходя из специфики деятельности Сещинской сельской администрации, устанавливаются (определяются):

а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;

б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в организации;

д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;

з) состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

и) регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

к) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии организации;

л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

н) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

25. В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда учитывается необходимость подготовки работников исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей:

* формы работы с персоналом
* (групп лиц) в зависимости от категории персонала;
* планирование аттестаций и обучения работников Сещинской сельской администрации по ГО и ЧС, промышленной безопасности и охране труда;
* план-график обучения и проверки знаний по охране труда членов аттестационной комиссии, руководителей и работников Сещинской сельской администрации на 2023–2025 годы.

26. С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда в организации устанавливаются:

а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов определяются приказом по Сещинской сельской администрации;

б) особенности функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при наличии у работодателя обособленных структурных подразделений;

в) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

г) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя;

д) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

е) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

27. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками в организации исходя из специфики своей деятельности устанавливается порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

28. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляется с привлечением специалиста охраны труда, комиссии по охране труда.

29. Перечень опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, исходя из специфики деятельности Сещинской сельской администрации:

* а) механические опасности:
* опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или
* подскальзывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;
* опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;
* опасность удара;
* опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;
* опасность натыкания на неподвижную колющую поверхность (острие);
* опасность падения груза;
* опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами;
* опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);
* опасность травмирования снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий;

б) электрические опасности:

* опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;
* опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);
* опасность поражения электростатическим зарядом;
* опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;
* опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;
* опасность поражения при прямом попадании молнии;
* косвенного поражения молнией;

в) термические опасности:

* опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;
* опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;
* опасность ожога от воздействия открытого пламени;
* опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;
* опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;
* ожог роговицы глаза;

г) опасности, связанные с воздействием микроклимата, и климатические опасности:

* опасность воздействия пониженных температур воздуха;
* опасность воздействия повышенных температур воздуха;
* опасность воздействия влажности;
* опасность воздействия скорости движения воздуха;

д) опасности из-за недостатка кислорода в воздухе:

* опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями;
* опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;

е) барометрические опасности:

* опасность неоптимального барометрического давления;
* опасность от повышенного барометрического давления;
* опасность от пониженного барометрического давления;
* опасность от резкого изменения барометрического давления;

ж) опасности, связанные с воздействием химического фактора:

* опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;
* опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;

к) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

* опасность, связанная с рабочей позой;
* опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;
* опасность психических нагрузок, стрессов;
* опасность перенапряжения зрительного анализатора;

л) опасности, связанные с воздействием шума:

* опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;
* опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;

м) опасности, связанные с воздействием вибрации:

* опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;
* опасность, связанная с воздействием общей вибрации;

н) опасности, связанные с воздействием световой среды:

* опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;
* опасность повышенной яркости света;
* опасность пониженной контрастности;

о) опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений:

х) опасности, связанные с организационными недостатками:

* опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;
* опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;
* опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;
* опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;
* опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;
* опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;

ц) опасности пожара:

* опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;
* опасность воспламенения;
* опасность воздействия открытого пламени;
* опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;
* опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;
* опасность воздействия огнетушащих веществ;
* опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;

ы) опасности насилия:

* опасность насилия от враждебно настроенных работников;
* опасность насилия от третьих лиц;

э) опасности взрыва:

* опасность самовозгорания горючих веществ;
* опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;
* опасность воздействия ударной волны;
* опасность воздействия высокого давления при взрыве;
* опасность ожога при взрыве;

ю) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:

* опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;
* опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;
* опасность отравления.

30. При рассмотрении вышеперечисленных опасностей в Сещинской сельской администрации учитывается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

31. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются с учетом характера деятельности и сложности выполняемых операций. Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

32. При описании процедуры управления профессиональными рисками учитывается следующее:

а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;

б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей,  
подвергающихся опасности;

в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

Порядок проведения оценки профессиональных рисков регламентирован в утвержденном работодателем локальном нормативном акте предприятия – в Положении о системе управления профессиональными рисками.

33. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

а) исключение опасной работы (процедуры);

б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

34. При проведении наблюдения за состоянием здоровья работников устанавливается:

а) порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов), так и на добровольной основе (в т. ч. по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комитета (комиссии) по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

б) перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям, химико-токсикологическим исследованиям.

35. Производится информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях в Сещинской сельской администрации исходя из специфики своей деятельности.

36. Информирование работников осуществляется в форме:

а) включения соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

в) размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

г) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

д) изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной  
продукции, видео- и аудиоматериалов;

е) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и на сайте Сещинской сельской администрации;

ж) размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

37. Процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников в Сещинской сельской администрации обеспечиваются мероприятиями по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

38. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

а) обеспечение рационального использования рабочего времени;

б) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;

в) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников контролируется  
производственным контролем соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно- противоэпидемических (профилактических) мероприятий в Сещинской сельской администрации на 2023–2025 годы.

39. При организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в Сещинской сельской администрации устанавливается:

а) потребность в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

б) разрабатывается порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;

в) разрабатывается перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

40. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и  
обезвреживающими средствами производится по наименованиям, реквизитам и с указанием на типовые нормы выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

41. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

44. Порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией обеспечивается набором возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований, включая требования охраны труда:

а) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;

б) эффективная связь и координация с уровнями управления работодателя до начала работы;

в) информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда у работодателя, имеющихся опасностях;

г) оценка подготовки по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности Сещинской сельской администрации.

д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований в области охраны труда при нахождении в Сещинской сельской администрации.

Порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией по пункту 50 осуществляется при подписании Акта разграничения между подрядчиком и Сещинской сельской администрацией в вопросах обеспечения мероприятий по охране труда и пожарной безопасности при проведении мероприятий в комплексе и последующем контроле в процессе проведения мероприятий.

**VI. Планирование мероприятий по реализации процедур**

45. Планирование мероприятий по реализации процессов в Сещинской сельской администрации производится ежегодно и утверждается главой администрации (далее – План).

46. В Плане отражаются:

а) наименование мероприятий в Сещинской сельской администрации;

б) ожидаемый результат по каждому мероприятию;

в) сроки реализации по каждому мероприятию;

г) ответственные лица за реализацию мероприятий;

д) выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

**VII. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур**

47. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур в Сещинской сельской администрации устанавливается порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда,  
соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

48. В Сещинской сельской администрации определяются основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках осуществляемых производственных и технологических процессов, в том числе выполнения работ повышенной опасности, примерный перечень которых приведен в приложении № 2 и не является исчерпывающим для организации (может быть расширен по решению работодателя); выявление опасностей и определения уровня профессиональных рисков; реализация иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, контроль показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: (специальная оценка условий труда работников, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров, а также, при необходимости, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований);

в) учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, материалов;

г) регулярный контроль эффективности функционирования как отдельных элементов СУОТ, так и СУОТ в целом, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

49. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления в организации проводятся ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривается возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

50. При проведении контроля функционирования СУОТ и анализа реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда,  необходимо оценивать следующие показатели:

а) достижение поставленных целей в области охраны труда;

б) способность действующей СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике и целях по охране труда;

в) эффективность действий, намеченных работодателем (руководителем организации) на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

г) необходимость дальнейшего развития (изменений) СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;

е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;

ж) полноту идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ в целях выработки корректирующих мер.

51. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются в форме акта.

52. Корректирующие действия производятся в случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

**VIII. Планирование улучшений функционирования СУОТ**

53. Улучшение функционирования СУОТ в Сещинской сельской администрации производится по результатам контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников.

54. Примерный перечень показателей контроля функционирования СУОТ определяется, но не ограничивается, следующими данными:

* абсолютные показатели – время на выполнение, стоимость, технические показатели и показатели качества;
* относительные показатели – план/факт, удельные показатели, показатели в сравнении с другими процессами;
* качественные показатели – актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ.

55. При планировании улучшения функционирования СУОТ в Сещинской сельской администрации проводится анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

а) степень достижения целей в области охраны труда;

б) способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей должностных лиц, отраженных в Политике по охране труда;

в) эффективность действий, намеченных в организации на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

г) необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц в организации в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

д) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

**IX. Реагирование на аварии, несчастные случаи профессиональные заболевания**

56. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Сещинской сельской администрации устанавливается выявление потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

57. Порядок действий при возникновении аварии производится с учетом существующих и разрабатываемых планов реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

а) невозобновление работы в условиях аварии;

б) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

в) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;

д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

58. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваниях в Сещинской сельской администрации устанавливается порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

59. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

**X. Управление документами СУОТ**

60. Организация управления документами СУОТ в Сещинской сельской администрации содержит:

* формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы;
* обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения и конкретного исполнителя;
* процессы обеспечения охраны труда и контроля;

61. Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются на всех уровнях управления и оформляются приказом.

62. В Сещинской сельской администрации устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

63. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, устанавливаются контрольно-учетные документы СУОТ (записи):

а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

г) результаты контроля функционирования СУОТ.

**XI. Заключительные положения**

64. Положение о СУОТ Сещинской сельской администрации устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

65. Оценку соответствия системы управления охраной труда проводят на основе ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования», который устанавливает основные требования и систематизирует процедуры принятия решений по оценке соответствия систем управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230-2009.

66. При разработке данного Положения использованы документы:

* приказ Минтруда от 29.10.2023 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».
* Национальный стандарт ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».
* Межгосударственный стандарт ГОСТ Р 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».
* Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007».
* Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования».

**РАЗДЕЛ 3.**

**Сещинская сельская администрация**

**ИНФОРМИРУЕТ**