ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

Русско-Паевского сельского поселения

Инсарского муниципального района

Республики Мордовия

Является официальным печатным изданием

Русско-Паевского сельского поселения

Инсарского Муниципального района РМ

10 июля 2025 год № 27

АДМИНИСТРАЦИЯ РУССКО-ПАЕВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ИНСАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

10 июля 2025 г. № 68

с. Русская Паевка

**О внесении изменений в постановление администрации Русско-Паевского сельского поселения Инсарского муниципального района от 02.07.2021 № 42 «Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка в администрации Русско-Паевского сельского поселения Инсарского муниципального района Республики Мордовия»**

В целях приведения постановления в соответствии с действующем законодательством, на основании Устава Русско-Паевского сельского поселения Инсарского муниципального района, Администрация Русско-Паевского сельского поселения Инсарского муниципального района п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление администрации Русско-Паевского сельского поселения Инсарского муниципального района от 02.07.2021 № 42 «Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка в администрации Русско-Паевского сельского поселения Инсарского муниципального района Республики Мордовия» (с учетом изменений от 10.01.2022 № 2, от 22.02.2023 № 14) следующие изменения:

**1) пункт 2.6. раздела 2 дополнить подпунктом 12 следующего содержания:**

«12) сведения, предусмотренные статьей 15.1 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ.»;

**2) раздел 2 дополнить пунктами 2.32. и 2.33. следующего содержания:**

«2.32. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с [одинокой матерью](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ede188a86ee930ba7b9e1163bc567d7897a43921/), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с [другим лицом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ede188a86ee930ba7b9e1163bc567d7897a43921/), воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_99661/dc0b9959ca27fba1add9a97f0ae4a81af29efc9d/#dst100004) ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst496), [5](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594)-[8](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100602), [10](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100604) или [11 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst504) или [пунктом 2 статьи 336](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/4e2d6aab1c8443d7a02e3699080b08e39bbb7e12/#dst101889) ТК РФ).

2.33. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst496), [5](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594)-[8](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100602), [10](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100604) или [11 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst504) или [пунктом 2 статьи 336](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/4e2d6aab1c8443d7a02e3699080b08e39bbb7e12/#dst101889) ТК РФ).»;

**3) пункт 4.1. раздела 4 изложить в следующей редакции:**

«4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены [Трудовым кодексом РФ](http://mpa.e-mordovia.ru/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), иными федеральными законами;

- подбирать Работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены [Трудовым кодексом РФ](http://mpa.e-mordovia.ru/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- принимать локальные нормативные акты;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными [законами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/);

- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование)»;

- реализовывать права, предоставленные ему Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».»;

**4) дополнить разделом 4.1. следующего содержания:**

«**4.1. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации**

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает документ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных [абзацем одиннадцать](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/76a4aff8d9bc75ace3883f84c07c1b91af6c5b51/#dst3077) настоящего раздела, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с [частью первой](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst370) и [абзацами третьим](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst385), [пятым](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst387), [девятым](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst1898) - [одиннадцатым части второй статьи 59](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst392) ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst3059) ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.»;

**5) раздел 7 дополнить пунктом 7.11. следующего содержания:**

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере [среднего заработка](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/48242e0d7e3c73ff276bc1dea5aaf33de03ff34a/#dst670).»;

**6) дополнить разделом 8.1. следующего содержания:**

«**8.1. Оплата сверхурочной работы**

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/a6a0176ee414c56cbffecc3d3fe9c161603a3b35/#dst715) ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [абзацем](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/c6eeef5fbf30c0b7f380760295dd5d0b47730bdb/#dst713) первым настоящего раздела.»;

**7) пункт 10.5. раздела 10 изложить в следующей редакции:**

«10.5. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594), [6](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100595), 7, 7.1, 8, [9](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100603) или [10 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100604), [пунктом 1 статьи 336](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/4e2d6aab1c8443d7a02e3699080b08e39bbb7e12/#dst101888) или [статьей 348.11](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502632/f9f17f976a84364d3fc7449f01414b050afa35b9/#dst1554) ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.».

2. Настоящее постановление вступает в силу после дня официального опубликования.

Глава Русско-Паевского

сельского поселения Р.Н. Сухарькова

Информационный бюллетень Русско-Паевского сельского поселения Инсарского муниципального района РМ.

от 10 июля 2025 года № 27

Учредитель: Совет депутатов Русско-Паевского сельского поселения Инсарского Муниципального района РМ.

Тираж 10 экз.