

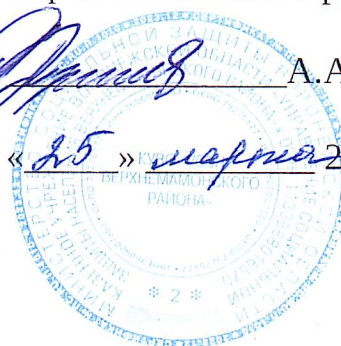
Мнение выборного органа УТВЕРЖДАЮ  
первичной профсоюзной  
организации учтено – Протокол от Директор казенного учреждения  
Воронежской области «Управление  
социальной защиты населения  
Верхнемамонского района»

« 24 » марта 2025г. № 08



А.А.Трунов

« 25 » марта 2025г.



**Изменения и дополнения  
в Правила внутреннего трудового распорядка  
казенного учреждения Воронежской области  
«Управление социальной защиты населения  
Верхнемамонского района»**

с.Верхний Мамон

2025

2

1. Пункт 2.25. Раздела 2. «Порядок приема, перевода и увольнения Работников» Правил внутреннего трудового распорядка казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» изложить в новой редакции:

«2.25. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе Работодателя на основании и в порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником – членом профсоюза согласовывается с выборным профсоюзным органом в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Расторжение трудового договора с Работником, являющимся 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, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.".

2. Пункт 2.29. Раздела 2. «Порядок приема, перевода и увольнения Работников» Правил внутреннего трудового распорядка казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» изложить в новой редакции:

«2.29. 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:

3

2.29.1. 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.

2.29.2. Работодатель на основании заявления Работника издает приказ 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.

2.29.3. 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

4

коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьёй.

2.29.4. 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).

2.29.5. 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.

2.29.6. 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).

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

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

2.29.9. 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

5

оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

2.29.10. 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.

2.29.11. 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 и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.29.12. 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 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

2.29.13. 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.»

3. Пункт 5.1 Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» изложить в новой редакции:

«5.1. В учреждении устанавливается:

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени при полной оплате труда для следующих категорий Работников:

для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю;

для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю - продолжительность ежедневной работы для данной категории Работников не может превышать количества часов, установленных медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.1.3. Пятидневная непрерывная рабочая неделя (понедельник — пятница) с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье).

- Начало рабочего дня (понедельник — пятница) - 8 часов 00 минут.

- Перерыв для отдыха и питания (понедельник — пятница): с 12 час. 00 мин. – по 13 час. 00 мин.

- Окончание рабочего дня (понедельник — пятница) - 17 часов 00 минут - для мужчин; окончание рабочего дня для женщин: понедельник- 17 часов 00 минут, вторник - пятница - 16 часов 00 минут.

5.1.4. В отдельных случаях, в соответствии с действующим законодательством, может устанавливаться неполное рабочее время. Режим неполного рабочего

времени для конкретного Работника определяется трудовым договором, заключенным с Работником (либо дополнительным соглашением к трудовому договору). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.1.5. Отдельные категории Работников Учреждения к выполнению трудовых функций привлекаются в режиме ненормированного рабочего дня.

5.1.6. Перечень должностей Работников, по которым устанавливается режим ненормированного рабочего дня, определен подпунктом 5.11.1 раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» настоящих Правил.

5.1.7. Для Работников, связанных с использованием ПЭВМ, после 1,5 часов непрерывной работы на компьютере, предусматривается перерыв продолжительностью 10 минут.».

**4. Пункт 5.3 Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» изложить в новой редакции:**

«5.3. Для отдельных категорий Работников учреждения устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.3.1. Для сторожей (вахтеров) устанавливается режим работы с применением суммированного учета рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность учетного периода составляет — три календарных месяца. Учетный период устанавливается приказом Работодателя. Нормальное число рабочих часов для сторожей (вахтеров) - мужчин за учетный период определяется исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени - 40 часов. Нормальное число рабочих часов для сторожей (вахтеров) - женщин за учетный период определяется исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени - 36 часов. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Режим рабочего времени сторожей (вахтеров) при суммированном учете



рабочего времени определяется графиками работы сторожей (вахтеров), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период. Графики работы сторожей (вахтеров), доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Проставление подписи Работником в графике работы сторожей (вахтеров) означает, что график работы сторожей (вахтеров) надлежаще доведен до сведения Работника.

Сторожам (вахтерам) перерыв для отдыха и приема пищи не устанавливается. Данным Работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Отдых и прием пищи осуществляется в специально отведенном месте – бытовой комнате, расположенной на первом этаже Учреждения.

Оплата труда сторожам (вахтерам), для которых установлены графики работы, осуществляется на основе суммированного учета рабочего времени с проставлением в таблице учета использования рабочего времени количества отработанных часов.

5.3.2. Для социальных работников, помощников по уходу может устанавливаться режим работы с применением суммированного учета рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность учетного периода составляет — три календарных месяца. Учетный период устанавливается приказом Работодателя. Нормальное число рабочих часов для социальных работников, помощников по уходу - мужчин за учетный период определяется исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени - 40 часов. Нормальное число рабочих часов для социальных работников, помощников по уходу - женщин за учетный период определяется исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени - 36 часов. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать

норм, установленных для соответствующей категории работников. Режим рабочего времени социальных работников, помощников по уходу при суммированном учете рабочего времени определяется графиками работы социальных работников, помощников по уходу, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» с соблюдением установленных законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период. Графики работы социальных работников, помощников по уходу доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Проставление подписи Работником в графике работы социальных работников, помощников по уходу означает, что график работы социальных работников, помощников по уходу надлежаще доведен до сведения Работника.

Оплата труда социального работника, помощника по уходу, для которых установлены графики работы, осуществляется на основе суммированного учета рабочего времени с проставлением в таблице учета использования рабочего времени количества отработанных часов.

5.3.3. Установление суммированного учета рабочего времени предоставляется выходных дней по скользящему графику для конкретного Работника определяется трудовым договором, заключенным с Работником (либо дополнительным соглашением к трудовому договору).».

**5. Пункт 5.7. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» дополнить абзацем 10 следующего содержания:**

«Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в установленном трудовым законодательством порядке. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть использован в течение одного года со дня работы

выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у Работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения Работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается Работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного Работодателя».