

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО  
ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ ГОРОДА САКИ И САКСКОГО РАЙОНА»  
(ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»)**

---

**П Р И К А З**

20 сентября 2024 года

№ 28/24-од

г.Саки

**О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района»**

Согласно пункту 13.1 коллективного договора Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» на 2020-2022 годы, которым, в соответствии с частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель, в пределах своей компетенции, вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права как самостоятельные документы, не являющиеся приложениями к коллективному договору. Все локальные нормативные правовые акты, регулирующие нормы трудового права, упоминаемые в тексте коллективного договора, (Правила внутреннего трудового распорядка, Трудовой договор, Положение об отпусках, Положение об оплате труда, Положение о комиссии по трудовым спорам, Положение об охране труда и др.), утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, и являются самостоятельными документами.

Во исполнение Федерального закона от 05 декабря 2022 года № 491-ФЗ «О внесении изменений в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации», в целях актуализации локальных нормативных актов, регулирующих вопросы организации труда в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района», учитывая мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения от 19 сентября 2024 года № 12, руководствуясь пунктом 4.1. Устава,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести изменения в раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района», утвержденных приказом от 28 ноября 2022 года № 48/22-од, изложив его в следующей редакции:



«5.1. Продолжительность рабочего времени работников в учреждении составляет 40 часов в неделю.

5.2. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы с понедельника по четверг составляет 8 часов, в пятницу – 7 часов;
- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 17:00; в пятницу время окончания работы – 16.00

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

5.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя.

5.5. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.6. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

5.7. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему



работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.8. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- учащихся, в возрасте от 16 до 18 лет, совмещающих учебу с работой – четыре часа;
- инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

5.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.10.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.10.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также иные условия применения данного режима, устанавливаются



Положением о ненормированном рабочем дне (приложение 2 к настоящим Правилам).

5.11. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
  - ежедневный (междусменный) отдых;
  - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни (нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1–6 и 8 января – новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства);

- отпуска.

5.13. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 12:48 в течение рабочего дня;
- два выходных дня - суббота, воскресенье;
- нерабочие праздничные дни в соответствии с производственным календарем.
- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.14. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

5.18. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:



- Работники в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).
- Женщина перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).
- Один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262\_1 ТК РФ).
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262\_2 ТК РФ). Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, в том числе на предоставление дополнительных отпусков, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом (ст. 264 ТК РФ).
- Работник, который прервал отпуск по требованию работодателя (ст. 125 ТК).
- Почетный донор России (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ).
- Муж, у которого жена находится в декретном отпуске. Может использовать отпуск во время декретного отпуска жены (ч. 4 ст. 123 ТК).
- Участники боевых действий или инвалиды войн (подп. 17 п. 1 ст. 14, ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ).
- Супруга военнослужащего. Может использовать отпуск одновременно с отпуском мужа (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ).
- Герой Советского Союза, Герой России, полный кавалер ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1).
- Работники, которые перенесли лучевую болезнь и прочие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие аварии на ЧАЭС, инвалиды и участники ликвидации катастрофы (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).
- Герои Социалистического труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ).
- Лица, работающие по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.19. 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 и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.20. Учреждение с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников (ч.2 ст. 116 ТК РФ).

5.21. Порядок предоставления отпусков работникам Учреждения устанавливается Положением об отпусках, которое утверждается отдельным приказом директора учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

5.22. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.23. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

2. Специалисту по персоналу (Пожилова Е.В.) - ознакомить персонал учреждения с внесенными изменениями в соответствии с требованиями кадрового делопроизводства.

3. Делопроизводителю (Кузьмовой А.В.) в 10-дневный срок после подписания настоящего приказа опубликовать его на официальном сайте учреждения.

4. Приказ вступает в действие с даты подписания.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.В.Сологуб