



ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ
ПО ВОДНОМУ
ГОСПОДАРСТВУ ТА
МЕЛІОРАЦІЇ
РЕСПУБЛІКИ КРИМ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
КОМИТЕТ ПО ВОДНОМУ
ХОЗЯЙСТВУ И
МЕЛИОРАЦИИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ СУВ
ХОДЖАЛЫГЪЫ ВЕ
МЕЛИОРАЦИЯ БОЮНДЖА
ДЕВЛЕТ КОМИТЕТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И МЕЛИОРАЦИИ»**

295007, г. Симферополь, ул. Плотинная, д. 4, тел.: (3652) 733-542, (3652) 62-06-30; E-mail: office@crimeamvh.ru

ПРИКАЗ

« 15 » июня 20 26 г.

№ 114

г. Симферополь

**О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка
ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»**

Во исполнение ст. 351.7, ст. 268, ст. 128, ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, -

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (далее - Правила), утвержденные приказом ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» от 26 августа 2019 года № 274 следующие изменения:

1.1. Дополнить раздел 2 «Порядок приема и увольнения работников», пунктом 2.11 следующего содержания:

«2.11. Действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии РФ или оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Работник подаёт работодателю заявление о приостановлении действия трудового договора. К заявлению прилагаются подтверждающие документы: копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии. На основании заявления работодатель издаёт приказ о приостановлении действия трудового договора.

На период приостановления за работником сохраняется место работы (должность).

Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в

полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению. Также работодатель вправе выплачивать работнику материальную помощь.

На период приостановления за работником сохраняются социально-трудовые гарантии, которые были предоставлены до начала этого периода (например, дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора 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 своём выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Если срочный трудовой договор с мобилизованным сотрудником заключён по одному из упомянутых выше оснований, то при отсутствии оснований для его прекращения работодатель обязан возобновить действие этого договора в день выхода сотрудника на работу после окончания периода военной службы или действия контракта. В таком случае срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока его действия на день приостановления.

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

Если после окончания прохождения военной службы или действия контракта работник заболел и оформил больничный, период приостановления договора продлевается на время его нетрудоспособности.».

1.2. Дополнить раздел 2 «Порядок приема и увольнения работников», пунктом 2.12 следующего содержания:

«2.12. Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от 14 до 18 лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, если она выполняется в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включённых в федеральный или региональный реестр молодёжных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой. При этом необходимо соблюдение следующих условий:

если работнику исполнилось 15 лет — с письменного согласия самого работника;

если работнику не исполнилось 15 лет — с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя);

в отношении несовершеннолетнего лица, указанного в части четвёртой статьи 63 ТК РФ, — с письменного согласия работника и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего».

1.3. Дополнить раздел 5 «Рабочее время и время отдыха», пунктом 5.13 следующего содержания:

«5.13. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, лицам, относящимся к следующим категориям:

- участники Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

- родители, супруги и дети (в том числе совершеннолетние) военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач Вооружённых Сил РФ или войск национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников войск национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

- работающие инвалиды — до 60 календарных дней в году;

- работники в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

- родители, супруги и дети указанных категорий работников, получившие ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением — до 35 календарных дней в году.».

1.4. Дополнить пункт 2.5. раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» абзацем следующего содержания:

«При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ) или сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ) работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнять такую работу после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные частями первой — третьей статьи 178 ТК РФ.».

2. Начальнику отдела кадров Волчкевич Е.В. ознакомить всех работников под подпись с настоящим приказом и принятыми изменениями в Правила.

3. Директорам филиалов провести работу по введению в действие изменений в Правила в филиалах.

Директор



Положий А.А.