Министерство культуры Саратовской области

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования в сфере культуры и искусства «Саратовский областной учебно-методический центр» (ГАУ ДПО «Саратовский областной учебно-методический центр»)

ПРИКАЗ

«28» сентября 2026 г. № 285-о/р

О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ ДПО «Саратовский областной учебно-методический центр»

В связи с вступлением в силу с 1 сентября 2026 года Федерального закона от 25.05.2026 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», Федерального закона от 09.04.2026 № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 70 Трудового кодекса Российской Федерации», в целях приведения локальных нормативных актов учреждения в соответствие с действующим трудовым законодательством

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ ДПО «Саратовский областной учебно-методический центр» (далее по тексту – Правила):

- внести в абзац третий пункта 2.12. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников Центра» Правил изменение, заменив слова "до полутора лет" словами "до трех лет".

-пункт 2.22 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников Центра» изложить в новой редакции:

«2.22. При приеме на работу Работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными документами, имеющими непосредственное отношение к трудовой деятельности работника, документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области, коллективным договором.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами».

- пункт 5.9. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил изложить в новой редакции:

«5.9. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщине;

- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте
до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Решение об установлении работнику в соответствии с настоящим пунктом неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде».

- пункт 5.12. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил изложить в новой редакции:

«5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков работников, который утверждается Работодателем и обязателен для исполнения им и работником. О времени начала отпуска Работодатель уведомляет работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска возможен только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин».

- добавить раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил пунктами 5.25 – 5.33 следующего содержания:

«5.25. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.26. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.27. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.28. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, в том числе в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

5.29. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.30. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть

увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на данного работодателя.

5.31. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год для следующих категорий работников:

1) работники государственных и муниципальных учреждений, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;

2) работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

5.32. Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5.27. настоящих Правил.

5.33. Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, установленными коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, которыми предусматривается порядок направления на предварительное прохождение работником по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством в сфере охраны здоровья».

- изложить пункт 9.9. раздела 9 «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» Правил в новой редакции:

«9.9. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу».

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2026 года.

3. Заведующему сектором организационной работы отдела правовой и кадровой работы Малаховой А.В. ознакомить сотрудников ГАУ ДПО «Саратовский областной учебно-методический центр» с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор **Т.В. Астафьева**