

**Утверждены приказом директора  
ГБУК «САРДТ им. А.В. Луначарского»  
№ 31-П от 10.02.2023 г.**

**Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка,  
утвержденные приказом директора ГБУК «САРДТ им. А.В. Луначарского»  
№ 84-П от 11.06.2021 г.**

**Пункт 6.20** раздела VI Правил дополнить абзацами следующего содержания:  
«Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- работника - инвалида;
- работника, имеющего ребенка-инвалида;
- женщину, у которой ребенок в возрасте до трех лет;
- работника моложе 18 лет (статья 268 ТК РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет (статья 259 ТК РФ);
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ);
- работников – опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей (статья 264 ТК РФ);
- работников, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован, или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в ночное время и в выходные/нерабочие праздничные дни.»

**Пункт 6.26** раздела VI Правил дополнить абзацем следующего содержания:  
«В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора в связи с мобилизацией или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

**Пункт 6.27** раздела VI Правил дополнить абзацем следующего содержания:  
«Работник в течение шести месяцев после возобновления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации

имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя».

Раздел Правил IX «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» считать разделом X, а пункты 9.1, 9.2, 9.3, 9.4. 9.5, 9.6 раздела IX Правил, считать соответственно пунктами 10.1, 10.2, 10.3, 10.4. 10.5, 10.6 раздела X Правил.

Раздел Правил X «Заключительные положения» считать разделом XI, а пункты 10.1, 10.2, 10.3 раздела X Правил, соответственно пунктами 11.1, 11.2, 11.3 раздела XI Правил.

Дополнить Правила разделом IX «Особенности трудовых отношений с работниками, призванными на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации» следующего содержания:

«9.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее - поступившего на военную службу по контракту) либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, о чем работодатель издает соответствующий приказ.

Приказ о приостановлении трудового договора с работником издается работодателем на основании поданного работником в отдел кадров письменного заявления, копии повестки из военкомата или уведомления о заключении контракта о прохождении военной службы. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить документы работодателю в порядке документооборота, установленном в учреждении.

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

9.2 В период приостановления действия трудового договора с работником за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности кроме случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости.

Работодатель не вправе расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор с работником, за исключением случая:

- невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- ликвидации учреждения;

- истечения срока действия срочного трудового договора в период его приостановления.

9.3 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.

9.4 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 или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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».