



Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Департамент недропользования и природных ресурсов
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«База авиационной и наземной охраны лесов»
628007, г. Ханты-Мансийск, ул. Чкалова, 12-а, тел/факс: (3467) 33-13-97

«22» января 2026г.

№ 28

П Р И К А З :

Об утверждении дополнений № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«База авиационной и наземной охраны лесов»

В целях приведения локальных нормативных актов БУ «База авиационной и наземной охраны лесов» в соответствие с действующим законодательством РФ,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить дополнения № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов».
2. Начальникам отделов, руководителям структурных подразделений (авиаотделений, авиационной группы) обеспечить ознакомление работников с дополнениями № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов», листы ознакомления предоставить в отдел кадров.

Директор

А.М. Ерицов

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО «Авиалесоохрана Югры»

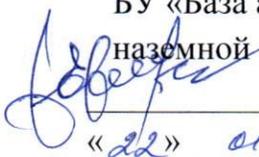

И.П. Ковалев

Протокол № 9 «22» 01 2026г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

БУ «База авиационной и наземной охраны лесов»


А.М. Ерицов

«22» 01 2026г.

Дополнения № 1

**к Правилам внутреннего трудового распорядка
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
“ База авиационной и наземной охраны лесов”**

2026 год

1. В пункте 1.7. слова «- с учетом мнения Совета трудового коллектива» заменить словами «- с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

2. абзац второй пункта 2.2. дополнить следующими словами:

«в случае если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-СФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалисты отдела кадров вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;».

3. Пункт 2.13. дополнить подпунктами 2.13.1., 2.13.2., 2.13.3., 2.13.4., 2.13.5., 2.13.6. следующего содержания:

«2.13.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.13.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.13.3. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.13.4. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.13.5. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.13.6. При расторжении трудового договора в связи сокращением численности или штата работников работникам, которые на день увольнения

работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные частями первой - третьей статьи 318 ТК РФ».

4. Абзац пункта 2.17. дополнить словами: «(в соответствии со ст.351.7 ТК РФ)».

5. Подпункт 2.17.1. изложить в новой редакции:

«2.17.1. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работники (участники специальной военной операции (далее СВО)) вправе вернуться к своей работе в течение трёх месяцев после окончания военной службы. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Действие срочного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу на период, равный остатку срока действия срочного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Если работник не вышел на работу по истечении трёх месяцев после окончания прохождения им военной службы работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ (ст.351.7. ТК РФ)».

6. Раздел 2. «Порядок приема, перевода и увольнения работников» дополнить подпунктом 2.17.3. следующего содержания:

«2.17.3. Срок приостановления трудового договора с работником – участником специальной военной операции (далее СВО), не вышедшем на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по состоянию здоровья, продлевается на период временной нетрудоспособности, даже если лечение затянется на период дольше трех месяцев. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с участником СВО, если он не приступил к работе в течение трёх месяцев после окончания службы из-за болезни. (ст.351.7 ТК РФ)».

7. Пункт 2.18. дополнить подпунктами 2.18.1.,2.18.2.,2.18.3.,2.18.4. следующего содержания:

«2.18.1. Перевод на другую постоянную работу в пределах учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.18.2. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.18.3. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.18.4. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ».

8. Пункт 3.8. изложить в новой редакции:

«3.8. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному п/п "а" п.6 ч.1 ст.81 или п.4 части первой ст.83 ТК РФ».

9. Пункт 7.3. изложить в новой редакции:

«7.3. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ), привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.3.1. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.3.2. При наличии производственной необходимости, в соответствии со ст. 101 ТК РФ, работникам может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен Коллективным договором Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников».

10. Пункт 7.4. дополнить подпунктом 7.4.1. следующего содержания:

«7.4.1. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой)».

11. Пункт 7.7. дополнить подпунктами 7.7.1., 7.7.2. следующего содержания:

«7.7.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения 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 РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

7.7.2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха. Такой день отдыха, может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период (ст.153 ТК РФ)».

12. Пункт 7.10. дополнить подпунктом 7.10.3. следующего содержания:

«7.10.3. За налет часов, прыжки с парашютом и спуски со спусковым устройством работникам парашютно-десантной пожарной службы и летному составу. Продолжительность отпуска определяется в соответствии с Коллективным договором учреждения».

13. В пункте 7.12. слова «(предоставляются только за время, фактически отработанное в опасных условиях труда)» заменить словами «(предоставляются только за фактически отработанное время во вредных и (или) опасных условиях труда согласно статье 121 ТК РФ)».

14. Пункт 7.17. дополнить абзацем следующего содержания:

«В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованные 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, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 Трудового кодекса РФ, 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.

15. Пункт 7.18. дополнить абзацем следующего содержания:

«Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263ТК РФ)».

16. Пункт 7.19. дополнить абзацем следующего содержания:

«Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.128 ТК РФ), иными федеральными законами или коллективным договором.»

17. Пункт 9.9. дополнить следующим абзацем:

«Размер ущерба определяется в соответствии со ст.246 Трудового кодекса Российской Федерации».

18. Раздел 10. «Иные вопросы регулирования трудовых отношений» дополнить пунктом 10.3. следующего содержания:

«10.3. Наставничество в Учреждении может устанавливаться в качестве меры поощрения и поддержки новых работников. Порядок назначения, обязанности наставника и условия оплаты регулируются локальными нормативными актами, действующими в Учреждении».

19. Настоящие дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка вступают в силу с даты их утверждения и распространяют свое действие, на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

20. Дополнения №1 к Правилам внутреннего трудового распорядка приняты с учетом письменного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (протокол N 8 от "22" января 2026г.).

