

ПРИНЯТЫ:
Общее собрание трудового
коллектива
Протокол №2 от 14.05.2024 г.

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом директора
от 29.05.2024 №30-од

Директор

_____ А.В. Гулина

**Изменения в ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

2024

1. В разделе 2 «Порядок приема работников» пункт 2.3. изложить в следующей редакции:

«2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального

страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Трудовой договор в соответствии со статьями 331 и 351.1 ТК РФ не заключается с кандидатами, которые лишены права на занятие педагогической деятельностью, трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Трудовой договор с правом на занятие педагогической деятельностью не заключается с иностранными агентами.»;

- в пункте 2.4., 2.17. фразу «Пенсионного фонда Российской Федерации» изменить на «Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации»;

- пункт 2.19. изложить в следующей редакции:

«2.19. На каждого работника ведется личное дело. Порядок ведения, учета и хранения личных дел работников осуществляется в соответствии с Положением ведения личных дел работников.».

2. В разделе 7 «Рабочее время и его использование»:

- пункт 7.6. изложить в следующей редакции:

«7.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч.2 ст. 259 ТК РФ предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»;

- в пункте 7.9. фразу «Внутренне совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 97-98 ТК РФ).» **исключить.**

3. В разделе 8 «Время отдыха»:

- в пункте 8.3. абзац пятый изложить в следующей редакции:

«Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: водитель, механик, бухгалтер, экономист, бухгалтер-ревизор, инженер, юрисконсульт, специалист по кадрам, делопроизводитель, завхоз -7 (семь) оплачиваемых календарных дня, главный бухгалтер-10 (десять) оплачиваемых календарных дня, заместитель главного бухгалтера, ведущей бухгалтер, ведущей инженер, ведущей экономист, ведущий бухгалтер-ревизор - 10 (десять) оплачиваемых календарных дня, председатель профсоюза за дополнительную нагрузку -3 (три) оплачиваемых календарных дня. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.»;

- в пункте 8.10 шестой абзац изложить в следующей редакции:

«работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;»;

- дополнить пунктом 8.12. следующего содержания:

«8.12. Работодатель предоставляет отпуск с сохранением заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в случаях бракосочетания работника, детей работников, смерти близких родственников – 3 календарных дня.».

Принято с учетом мнения профсоюза

протокол №2 от 14.05.2024 г.

председатель _____ Т.В. Сахарова

-