

## О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка

### Приказываю:

Внести следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные приказом по школе № 14 от 03.02.2017:

1. П.2.2 читать следующим образом: «При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю<sup>1</sup>:
  - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
  - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.
  - В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

<sup>1</sup>-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), Ст.65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, Ст.66.1. Сведения о трудовой деятельности

2. П.2.3 читать следующим образом: «При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется<sup>2</sup>).

2-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), Ст.65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

3. П. 2.12 читать следующим образом: «На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, на работающих по совместительству трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности ведутся по основному месту работы.

Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника: - на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом; - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются: - в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, - при увольнении – в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст. 66 ТК РФ.

Порядок заполнения трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности регламентируется нормативно-правовыми актами РФ. В трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе<sup>3</sup>»

3-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), Ст.66.1 Сведения о трудовой деятельности

4. П.3.2 дополнить номерами 12,13:

«12) право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья

13) право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка имеют работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья  
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем<sup>4</sup>»

4-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), Ст.185.1 Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

## **5. Главу 5. Рабочее время и время отдыха дополнить п. 5.16.1. и п.5.27**

«П.5.16.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается :

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать 12 часов в неделю<sup>5</sup>».

П. 5.27. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет<sup>6</sup>.

5-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), Ст.92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

6-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), Ст. 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей

## **6. После главы 5 включить новую главу 5а ОРГАНИЗАЦИЯ УДАЛЕННОГО ТРУДА**

5а-1. Дистанционная (удаленная) работа и временный перевод работника на дистанционную (удаленную) вводится Учреждением в связи с ухудшением эпидемиологической обстановки, введением режимов «повышенной готовности» или «чрезвычайной ситуации» на территории Российской Федерации, распоряжением Министерства образования Тверской области, с целью создания условий по выполнению общеобразовательных программ и решения неотложных вопросов жизнедеятельности Учреждения<sup>7</sup>:

- работники работают вне места нахождения Учреждения;
- работники работают вне стационарных рабочих мест, находящихся под контролем Учреждения;
- для выполнения трудовой функции и взаимодействия с Учреждением работники используют Интернет<sup>8</sup>.

5а-2...Введение удаленного труда по той же должности будет рассматриваться в качестве изменения условий трудового договора. С работниками, согласными перейти на дистанционный труд, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

5а-3. Работник должен работать вне места нахождения Учреждения. Местом работы работника является место его нахождения. Создание технических условий для работы в удаленном режиме вне Учреждения возлагается на работника Учреждения. Учреждение оказывает консультационную помощь в организации удаленного рабочего места. Допускается временная выдача работнику компьютерной техники для организации рабочего места вне Учреждения по заявлению работника.

5а-4. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору, с конкретизацией рабочих дней и рабочих часов.

5а-5. Работник взаимодействует с Учреждением с помощью электронной почты, социальных сетей, мессенджеров путем обмена электронными сообщениями и электронными документами. Работник может представлять по электронной почте результаты своей работы (отчеты, статьи, консультации, проекты и т. д.) и не только. Трудовой кодекс позволяет направлять работнику кадровые (приказы, уведомления, требования и т. д.) и иные документы Учреждения (например, листы ознакомления с локальными нормативными актами), используя обмен электронными документами<sup>9</sup>.

7-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), . Глава 49.1. **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

8-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), . ст.321.1 **Общие положения**

9-"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), . ст. 312.1, 312.2, 312.5

**Основание внесения изменений – ПРОТЕСТ Прокуратуры Пролетарского района г. Твери от 30.05.2022 № 12.1а-2022 на положение о правилах внутреннего трудового распорядка**

Директор МБОУ СШ № 19 \_\_\_\_\_ М. В. Чижова