

Администрация муниципального образования «Город Новодвинск»
муниципальное учреждение культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
0770/г	13.07.2022

ПРИКАЗ

**О внесении изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка,
утвержденного приказом от 21.04.2015 № 057 о/д**

В связи с изменениями в законодательстве

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 20.07.2022 внести в правила внутреннего трудового распорядка, утвержденного приказом от 21.04.2015 № 057 о/д, следующие дополнения и изменения:
 - 1.1. Пункт 2.3. изложить в следующей редакции
«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
 - 2.3.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - 2.3.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - 2.3.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случая, когда Работник поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счёта;
 - 2.3.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - 2.3.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - 2.3.6. 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 (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
 - 2.3.7. личную медицинскую книжку с отметкой о прохождении гигиенического обучения, медицинское заключение о прохождении предварительного медицинского осмотра и о прохождении психиатрического освидетельствования (для категорий работников, указанных в постановлении Правительства РФ № 695 от 23.09.2002 г.)»
 - 1.2. Пункт 2.5. изложить в следующей редакции
«При заключении трудового договора впервые трудовая книжка работодателем ведется в электронном виде (вносится информация в сведения о трудовой деятельности у работодателя)»
 - 1.3. Пункт 2.7. изложить в следующей редакции
«В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, трудовая книжка работодателем ведется в

электронном виде (вносится информация в сведения о трудовой деятельности у работодателя)»

1.4. Пункт 2.16. дополнить подпунктом 2.16.1.

«В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.»

1.5. Пункт 4.5. изложить в следующей редакции

«В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя, личную медицинскую книжку и произвести с ним расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.»

1.6. Пункт 4.6. изложить в следующей редакции

«Запись в трудовую книжку (внесение информации в сведения о трудовой деятельности у работодателя) об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона, а так же совпадать с формулировкой приказа о прекращении (расторжении) трудового договора, указанной в основании прекращения (расторжения) трудового договора.»

1.7. Дополнить пункт 5.2. следующим подпунктом

«рассматривать представления профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.»

1.8. Пункт 6.2. дополнить следующими подпунктами

«-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- вести себя вежливо и не допускать: грубого поведения; любого вида высказываний дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, религиозных или политических предпочтений; угроз, оскорбительных выражений и действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить непосредственного руководителя любым доступным способом;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором и соглашениями.»

1.9. Пункт 7.8. дополнить подпунктами 7.8.1., 7.8.2.

«7.8.1. Работодатель не допускает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников, не достигших возраста 18-ти лет.

7.8.2. Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и 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 правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

-инвалидов;

-женщин, у которых дети в возрасте до 3-х лет;

-имеющих детей-инвалидов;

- осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации;

- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14-ти лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих детей в возрасте до 14-ти лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трёх и более детей в возрасте до 18-ти лет, до достижения возраста 14-ти лет младшим из них.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы.»

1.10. Дополнить раздел 7 подпунктом 7.15.

«7.15. Работодатель не направляет в служебные командировки беременных женщин и работников, не достигших возраста 18-ти лет.

Работодатель направляет в служебные командировки 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 правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, у которых дети в возрасте до 3-х лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14-ти лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих детей в возрасте до 14-ти лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трёх и более детей в возрасте до 18-ти лет, до достижения возраста 14-ти лет младшим из них.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.»

1.11. Дополнить пункт 8.3. подпунктом 8.3.2.

«8.3.2. Если продолжительность ежедневной работы и смены не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.»

2. Руководителям структурных подразделений в срок до 31.08.2022 ознакомить работников своего подразделения с данным приказом.


Директор



Ю.С. Минина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 М.А. Узких

Протокол заседания от «14» 02 2022 г. № 4