

ПРИНЯТО:  
Первичной профсоюзной организацией  
МКОУСОШс.Мугреево-Никольское  
Протокол № 6  
от «30» октября 2023г.  
Председатель *Васил* А.К.Ватутина



УТВЕРЖДЕНО:  
Директор *Модина* / Е.А.Модина  
Приказ № 119 о.д. от «30» октября  
2023г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МКОУСОШ  
С. МУГРЕЕВО-НИКОЛЬСКОЕ**

Представитель работодателя в лице директора Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с.Мугреево-Никольское Южского района Ивановской области Модиной Елены Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны и Представитель от работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с.Мугреево-Никольское Южского района Ивановской области Ватутиной Анны Константиновны (далее МКОУСОШ с.Мугреево-Никольское), с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в правила внутреннего трудового распорядка МКОУСОШ с. Мугреево-Никольское от 3 февраля 2023 года.

Внести следующие изменения в правила внутреннего трудового распорядка МКОУСОШ с. Мугреево-Никольское:

1. Пункт 2.1.7. раздела 2 «Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы» привести в соответствии с действующим законодательством и изложить в следующей редакции:  
«2.1.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».
2. Пункт 2.4.1. раздела 2 «Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы» привести в соответствии с действующим законодательством и изложить в следующей редакции:  
«2.4.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
  - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
  - не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
  - в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если

это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.».
3. Пункт 2.5.4. раздела 2 «Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы» дополнить следующим пунктом:  
«- невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».
4. Пункты 2.6.3, 2.6.4, 2.6.6 раздела 2 «Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы» привести в соответствии с действующим законодательством и изложить в следующей редакции:  
«2.6.3. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.  
2.6.4. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.  
2.6.6. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя 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 подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или на направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).».

5. В разделе 2 «Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы» в пунктах 2.1.18, 2.1.21 слова «Пенсионный фонд РФ» и «Фонд социального страхования РФ» заменить на слова «Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации».
6. Пункт 2.6.5 раздела 2 «Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы» исключить в связи с тем, что постановление правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» утратило свою силу.