

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетам

МБОУ СОШ №251

Председатель профсоюзного  
комитета

 Е.И.Кадыко

«10» 06 2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №251



Г.И.Иванова

## ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с  
углубленным изучением отдельных предметов №251» городского округа  
ЗАТО Фокино

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

### **2.7. Испытание при приеме на работу.**

2.7.1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7.2. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.7.3. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.7.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

2.7.4.1. Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.7.4.2. Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

2.7.4.3. Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

2.7.4.4. Лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

2.7.4.5. Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

2.7.4.6. Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

2.7.4.7. Лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев и иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7.4.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7.4.9. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев не может превышать двух недель.

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

### **2.11. Перевод на другую работу. Перемещение**

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

### **8.21. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами**

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

### **10.8. Отстранение от работы**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

10.8.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

10.8.2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10.8.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

10.8.4. 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;

10.8.5. по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

10.8.6. не применяющего выданные ему в установленном порядке средства

10.8.7. 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;

10.8.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.