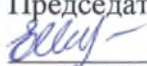


СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
МБОУ СОШ №251
Председатель профсоюзного комитета
 Е.И.Кадыко
«15» марта 2024

УТВЕРЖДЕНО
приказом №34-Д от 16.03.2024

Директор МБОУ СОШ №251
 Г.И.Иванова
«16» марта 2024



ИЗМЕНЕНИЯ ПРАВИЛ

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

г.Фокино

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.14. Отказ работодателя от заключения с работником трудового договора может быть обжалован в суде;

2.15. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят на работу без испытаний.

2.16. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

2.17. Предусматривается, что работник при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

2.18. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.19. 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 и пенсии за выслугу лет имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.20. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождения ими диспансеризации.

2.21. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.23. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.24. Запись в трудовую книжку и внесении информации в сведения о трудовой деятельности, об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.25. 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 заказным письмом с уведомлением.

2.26. Работодатель не несет ответственность за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» части 6 первой статьи 81 или подпунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ.

2.27. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника. Если не ведется трудовая книжка (в письменной форме) или направленной 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.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.2.19. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.2.20. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить неоспариваемую им сумму.

5.2.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

5.2.22. При неполной выплате в установленный срок заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.2.23. В соответствии со ст. 362 ТК РФ руководители и иные должностные лица, а также работодатели, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.