Учтено мнение первичной профсоюзной организации МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2»
06 февраля 2026г.
_____ Н.А.Виричева

Утверждены приказом
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2» от 06.02.2026г. № 86/о

Изменения, вносимые в

Правила внутреннего трудового распорядка

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2»

Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка МОУ «Средняя общеобразовательная школа №2»:

I. Подпункт 2.1.5 пункта 2.1 раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

2.1.5. При заключении трудового договора Работник предоставляет директору образовательной организации (работодателю) следующие документы:

1) паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);

2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

4) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

5) документ об образовании и(или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

6) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации.

7) 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 или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

8) 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 исполни тельной 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 течении которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицей счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

II. Подпункт 2.1.8 пункта 2.1 раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

2.1.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Директор (работодатель) издаёт на основании заключенного трудового договора приказ о приёме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

III. Подпункт 2.1.9 пункта 2.1 раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

2.1.9. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

В соответствии с приказом о приёме на работу в трудовую книжку работника вносятся сведения не позднее пяти рабочих дней, а об увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст.66.1 ТК РФ).

IV. Подпункт 2.1.12 пункта 2.1 раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, о награждениях вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа директора (работодателя) не позднее пяти рабочих дней, а об увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

V. Подпункт 2.4.4 пункта 2.4 «Прекращение трудового договора» раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

2.4.4. Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении, указав основание прекращения трудового договора в точном соответствии с пунктом и статьей Трудового кодекса РФ;
- выдать работнику оформленную трудовую книжку в день прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ) или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя;
- выплатить все суммы, причитающиеся работнику, в день увольнения (ст. 140 ТК РФ);
- выдать справку о сумме заработной платы и иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы;
- направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправление ее по почте, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ). Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки;
- выдать трудовую книжку работнику, не получившему ее после увольнения, не позднее трех рабочих дней со дня письменного обращения за ней. По письменному заявлению работника согласно ст. 62 Трудового кодекса РФ работодатель выдает работнику заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

VI. Подпункт 2.4.6 пункта 2.4 «Прекращение трудового договора» раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

2.4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится согласно ст. 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части 1 ст.81 или пунктом 2 ст.336 ТК РФ).

VII. Подпункт 2.4.11 пункта 2.4 «Прекращение трудового договора» раздела 2 «Порядок приёма и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

2.4.11. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. При сокращении численности или штата работников право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (не трудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребёнка в возрасте до 18 лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской

Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

VIII. Пункт 7.7 раздела 7 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

7.7.Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц: 29 и 14 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику как правило в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором.

IX. Пункт 7.11 раздела 7 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

7.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днём, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, трудовым договором по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

X. Подпункт 8.3.4 пункт 8.3 раздела 8 «Дисциплина труда» изложить в следующей редакции:

8.3.4. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).