

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»
(МАОУ СОШ №9)**

4 микрорайон, №47, г. Тобольск, Тюменская область 626150, тел.факс (3456)25-27-85, e-mail: tobsh9@obl72.ru, сайт: sosh9tob.ros-obr.ru
ОКПО 39356693 ОГРН 1027201290346 ИНН/КПП 7206014698/720601001

Исх. № 301 от «30» октября 2023г.

**Межрайонному прокурору
Сажину А.А.**

**Информация о выполнении предписания по устранению выявленных недостатков в ходе проверки
Правил внутреннего трудового распорядка МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №9 с
углубленным изучением отдельных предметов»**

На основании протеста от 29.09.2023г №07-2023/Прдп412-23-20710006 «Об устранении нарушений», сообщаем, что выявленные нарушения устранены:

Замечание	Новая редакция ПВТР
В пункте 2.22.1 не учтено, что при приеме на работу испытание не устанавливаются для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности.	Пункт 2.22.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: <ul style="list-style-type: none">- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
В пункте 2.12 ПВТР установлено, что при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка.	Пункт 2.12. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

	<p>В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) Работодателем оформляется новая трудовая книжка.</p> <p>Трудовая книжка может оформляться в электронном или бумажном варианте на основании выбора работника.</p>
<p>Согласно пункту 2.8 ПВТР при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку (в бумажном или электронном виде). Предоставление сведений о трудовой деятельности вместо трудовой книжки, в случае если трудовой договор заключается не впервые, ПВТР не предусмотрено.</p>	<p>Пункт 2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную не позднее чем за 30 календарных дней до даты предъявления документов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящими Правилами при заключении трудового договора, 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.
<p>Пунктом 2.20. ПВТР установлено, что прием на работу оформляется приказом директора общеобразовательной организации, который объявляется работнику под роспись, в трехдневный срок со дня фактического начала работы.</p>	<p>Пункт 2.20. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.</p>
<p>В соответствии с пунктом 2.30 ПВТР работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник в праве прекратить работу.</p>	<p>Пункт 2.30 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели до предполагаемой даты увольнения. При этом течение двухнедельного срока предупреждения начинается со дня, следующего за днем подачи заявления, и истекает в последний день срока.</p> <p>До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными</p>

	<p>федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.</p> <p>По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.</p> <p>По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.</p>
<p>Не установлены особенности обеспечения трудовых прав работников, признанных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.</p>	<p>2.51. Обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.</p> <p>2.52. В случае призыва работника Образовательной организации на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.</p> <p>2.53. Директор Образовательной организации на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с и. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.</p> <p>2.54. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7. ТК РФ.</p> <p>2.55. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период директор Образовательной организации вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанной должности.</p> <p>2.56. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.</p> <p>2.57. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.</p>

	<p>2.58. Период приостановления действия трудового договора в данном случае засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.</p> <p>2.59. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу, Работник обязан предупредить директора о выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.</p> <p>2.60. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7. ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.</p> <p>2.61. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Образовательной организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.</p> <p>2.62. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 131 части первой ст. 81 ТК РФ.</p> <p>2.63. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состояло в трудовых отношениях до призыва, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.</p>
<p>В пункте 4.2. ПВТР существенно ограничены полномочия работодателя.</p>	<p>Пункт 4.2. Работодатель имеет право:</p> <p>4.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;</p> <p>4.2.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;</p> <p>4.2.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;</p> <p>4.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;</p> <p>4.2.6. требовать от работников исполнения требований охраны труда;</p>

	<p>4.2.7. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;</p> <p>4.2.8. принимать локальные нормативные акты;</p> <p>4.2.9. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.</p> <p>4.2.10. создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;</p> <p>4.2.11. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.</p> <p>4.2.12. проводить самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование)</p> <p>4.2.13. расторгнуть договор с работником в соответствии с трудовым законодательством в случае представления работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;</p> <p>4.2.14. направить работника на обязательное медицинское обследование, если этого требуют должностные обязанности работника.</p>
--	--

И.о.директора



Е.В. Григорьева