

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации



К.А. Гапоненко

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ НСО «Новосибирский
авиастроительный лицей
имени Г.А. Ванага»



С.В. Беляев

Приказ №



2024 г.

**Изменения и дополнения, вносимые в
ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГБПОУ НСО «НОВОСИБИРСКИЙ
АВИАСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ
ИМЕНИ Г.А. ВАНАГА»
(вводится в действие с 09.10.2024)**

г. Новосибирск,
2024

В целях приведения в соответствие требованиям трудового законодательства Российской Федерации внести в ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБПОУ НСО «НОВОСИБИРСКИЙ АВИАСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ Г.А. ВАНАГА» следующие изменения и дополнения:

1. Изменить и изложить пункт 2.3. в следующей редакции:

«2.3. Поступающие на работу в Лицей при заключении трудового договора предъявляют Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства. Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р (сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем), сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам обязан запросить у работника, а работник предоставить бумажную трудовую книжку или форму СТД-ПФР (сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;

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

- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- 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;

- иные документы, установленные Трудовым кодексом, иными Федеральными законами.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка работодателем не оформляется, а формируются сведения о трудовой деятельности.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, по его письменному заявлению (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) Работодатель оформляет ему новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).»

2. Изменить и изложить пункт 2.17. в следующей редакции:

«2.17. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае:

- ликвидации организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ);
- сокращения численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ);
- смены собственника имущества организации (в отношении директора, заместителей директора и главного бухгалтера) - пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 6 части первой статьи 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования

иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» (пункт 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ);

- представления работником подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 ТК РФ);

- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (пункт 13 части первой статьи 81 ТК РФ);

- невыхода 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации (пункт 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ);

- неудовлетворительного результата испытания (часть первая статьи 71 ТК РФ);

- приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (в отношении лиц, работающих по совместительству и заключивших трудовой договор на неопределенный срок) - ст. 288 Трудового кодекса РФ;

- в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.»

3. Дополнить абзацем 7 пункт 5.2.9 следующего содержания: «Запрещается привлечение беременных женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни».

4. Дополнить абзацем 4 пункт 5.9 следующего содержания: «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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.»

5. Дополнить абзацем 3 пункт 5.11 следующего содержания: «Запрещается направлять в служебные командировки беременных женщин».

Настоящие Изменения и дополнения, вносимые в ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА рассмотрены и приняты на заседании Общего собрания работников и обучающихся ГБПОУ НСО «Новосибирский авиастроительный лицей имени Г.А. Ванага», протокол №7 от «9» октября 2024 года.