



**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
«Серпейская средняя школа»  
Мещовский район, Калужская область**

**ПРИКАЗ**

**21.04.2023 .**

**№ 15 -О**

**О внесении изменений в правила внутреннего  
трудового распорядка .**

**На основании протеста прокурора Мещовского района от 13.04.2023 г. №7-29-2023**

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

**1.Изложить п.2.35 правил внутреннего трудового распорядка в следующей редакции:  
В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику  
трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного  
работодателя и произвести с ним расчет . По письменному заявлению работника  
работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии  
документов, связанных с работой.**

**Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой  
деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны  
производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ  
или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть  
статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.**

**В случае, 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 или  
направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о  
трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном  
носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных  
уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за  
задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой  
деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности**

за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному 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 (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

**2.Изложить п.5.20. правил внутреннего трудового распорядка в следующей редакции:**

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**3.Изложить п.2.10. правил внутреннего трудового распорядка в следующей редакции:**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

**4.Внести в раздел 2 правил внутреннего трудового распорядка**

**п.2.39.**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с

**работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.**

**Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.**

**В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.**

**Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.**

**Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).**

**Директор школы**

**Е.Н. Филонов**