



Министерство социальной политики Нижегородской области

Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания граждан пожилого
возраста и инвалидов Большемурашкинского района»
(ГБУ «ЦСОГПВИИ Большемурашкинского района»)

П Р И К А З

«16» марта 2022 года

№ 64

р.п. Большое Мурашкино

О внесении изменений в Правила
внутреннего трудового распорядка

В соответствии с требованиями статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести с 17.03.2022 года в Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Большемурашкинского района» (далее - Правила), утвержденные приказом директора ГБУ «ЦСОГПВИИ Большемурашкинского района» от 12 января 2018г. № 17 следующие изменения:

1.1. Пункт 2.2. раздела 2. «Порядок приема, перевода и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

«2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

2.2.1. Паспорт или иной документ удостоверяющий личность.

2.2.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

Сведения о трудовой деятельности могут быть предоставлены в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.2.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

2.2.4. Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.2.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных званий – при поступлении на работу, требующую специальных званий или специальной подготовки.

2.2.6. 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 Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.2.7. 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 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 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 течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию».

1.2. Пункт 8.4. раздела 8 «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» изложить в следующей редакции:

«8.4. 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки 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 трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Право применения дисциплинарных взысканий принадлежит только директору Учреждения, если иное не предусматривается локальными нормативными актами».

1.3. Пункт 8.6.раздела 8 «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» изложить в следующей редакции:

«8.6 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

2. Специалисту по кадрам Хальной Л.Н. ознакомить с изменениями в Правилах всех работников учреждения под роспись.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Большемурашкинского района»

Л.Г. Макарова

С приказом ознакомлена:

Л.Н.Хальная