

П Р И К А З
Екатеринбург

12 мая 2020 г.

№ 35

**О внесении изменений
в Правила внутреннего трудового распорядка для работников
ГАУ «Областной центр реабилитации инвалидов»**

В связи с принятием Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», в целях приведения Правил внутреннего трудового распорядка для работников государственного автономного учреждения Свердловской области «Областной центр реабилитации инвалидов», утвержденных приказом от 22.04.2019 № 26, в соответствие с действующим трудовым законодательством Российской Федерации,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Приложение к приказу от 22.04.2019 № 26 – Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного автономного учреждения Свердловской области «Областной центр реабилитации инвалидов», (далее – Правила трудового распорядка) следующие изменения:

1.1. абзац 2 пункта 1.4. главы 1 изложить в следующей редакции:

«– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;»;

1.2. абзац 14 пункта 1.4. главы 1 изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора впервые Работодатель оформляет трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодатель представляет в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

1.3. абзац 2 пункта 2.3. главы 2 изложить в следующей редакции:

«По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель выдает работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности, в соответствии со статьей 66.1. Трудового кодекса РФ, у данного Работодателя, выдает другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и производит с ним окончательный расчет.»;

1.4. абзац 3 пункта 5.1. главы 5 изложить в следующей редакции:

«— рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику (день через два, два дня через два дня, сутки через трое и другие графики);»;

1.5. в пункте 5.13. главы 5 слова «После прохождения диспансеризации Работник предоставляет Работодателю подтверждающий документ (медицинское заключение).» исключить;

1.6. в пункте 5.14. главы 5 слова «и подтверждающих документов (справка, направление, талон и т.п.)» исключить;

1.7. абзац 4 пункта 6.5. главы 6 изложить в следующей редакции:

«— оплачивает время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 должностного оклада;».

2. Настоящий приказ вступает в действие с 12 мая 2020 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора

А.А. Смагина

Мнение выборного

Профсоюзного комитета учтено

Председатель Лих /Михалева Т.В./

«12» мая 2020 г.