

ИЗМЕНЕНИЯ

в Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденным 26 декабря 2019 года (с учетом изменений и дополнений, утвержденных приказом от 15 января 2021 г. №20/ОД) (далее – Правила):

1. Дополнить п. 3.1. раздела 3 «Основные права и обязанности работника» абзацами следующего содержания:

- работник имеет право на два оплачиваемых выходных календарных дня после полной вакцинации (после введения второго компонента вакцины) от новой коронавирусной инфекции COVID-19;

- работник обязан заранее уведомить работодателя в письменной форме путём подачи заявления о предоставлении выходных дней после введения второго компонента вакцины;

- работник обязан предоставить работодателю сертификат (оригинал) для обозрения о проведённой полной вакцинации или выписку из личного кабинета работника на портале «Госуслуги» (gosuslugi.ru) с последующим предоставлением копии указанного сертификата или указанной выписки для приложения к ранее поданному заявлению.

2. П. 2.7 раздела 2 «Порядок приёма, перевода и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

«Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

На всех работников работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная, ТК РФ иным федеральным законом информация.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, работодатель

выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

3. Исключить из 5 абзаца пункта 3.3 Положения слова «а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу».

4. Дополнить п.4.1 раздела 4 «Основные права и обязанности работодателя»:

- по заявлению работника предоставить два оплачиваемых выходных календарных дня после полной вакцинации (после введения второго компонента вакцины) от новой коронавирусной инфекции COVID-19 с учётом финансово-экономического положения работодателя.

5. Настоящие изменения и дополнения являются неотъемлемой частью Правил и вступают в силу с «1» января 2022 года.