

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Петербургский государственный
университет путей сообщения
Императора Александра I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)
Ожерельевский ж.д. колледж –
филиал ПГУПС

ПРИКАЗ

12.04.2022 № 11/04

Г Об актуализации и внесении 7
изменений в Правила внутреннего
трудоустройства
Ожерельевского ж.д. колледжа –
филиала ПГУПС

В целях актуализации и приведения в соответствие с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации Правил внутреннего трудового распорядка Ожерельевского ж.д. колледжа – филиала ПГУПС

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить и ввести в действие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка Ожерельевского ж.д. колледжа – филиала ПГУПС утвержденные приказом от 25.02.2019 №7/ОД, далее – Изменения) в соответствии с Приложением к настоящему приказу.
2. Начальнику информационно-вычислительного центра Люкевичу А.Г. обеспечить размещение Изменений на официальном сайте Ожерельевского ж.д. колледжа – филиала ПГУПС.
3. Начальнику отдела кадров Максимовой Е.А. ознакомить работников с Изменениями под роспись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

В.А. Максимов

Приложение

Утверждены и введены в
действие приказом
от 12.04.2022 № 11/ОД

Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка,
утвержденные приказом директора от 25.02.2019 № 7/ОД

1. Новый раздел 11.1 «Ответственность работника и работодателя»
Правил внутреннего трудового распорядка

«11.1. Ответственность работника и работодателя

11.1.1. Ответственность работника:

11.1.1.1. Работники, виновные в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой административной и уголовной ответственности.

11.1.1.2. Работник может быть привлечен к материальной ответственности из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.1.1.3. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению

надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

11.1.1.4. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

11.1.2. Ответственность работодателя:

11.1.2.1. Работодатель (его представитель), виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой административной и уголовной ответственности.

11.1.2.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться».

2. Новая редакция пунктов 6.1.8., 6.2.2., 6.3.7.
Правил внутреннего трудового распорядка

«6.1.8. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого издается приказ директора или другого уполномоченного им лица. Приказ объявляется работнику под роспись».

«6.2.2. Перевод на другую работу оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, на основании которого издается приказ директора или уполномоченного им лица. Приказ объявляется работнику под роспись».

«6.3.7. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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 или 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».