

Государственное казенное  
учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Геленджик»  
Уведомительная регистрация изменений  
(дополнений) от 06.05.  
к коллективному договору

Дата 06.05.2019 г. № 34-Г  
вед. спец. Григорьевичко О.А.  
(должность, подпись, ФИО)

Приняты на общем собрании работников  
Протокол № 2 от «04» 04 2022 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной  
организации

И.А.Шпакович.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директора МБОУ СОШ №4  
им.А.В.Суворова

В.В.Добрынина



## ИЗМЕНЕНИЯ / ДОПОЛНЕНИЯ Правила внутреннего трудового распорядка, Кол- лективного договора

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №4 имени А. В. Суворова  
муниципального образования город-курорт Геленджик

В связи с внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации Федеральным законом от 22.11.2021 года № 377-ФЗ в частности ч. 1 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, утратившей силу ч. 2. Ст. 68 ТК РФ, в силу ч. 1 ст. 72.1.в силу ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, внести изменения в Коллективный договор (приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 имени А.В. Суворова муниципального образования город-курорт Геленджик, зарегистрированного 06.05.2019 года № 34-Г отделом трудовых отношений, охраны труда и взаимодействий с работодателем ГКУ КК «Центр занятости населения г. Геленджика».

### 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

#### Раздел «1. Порядок приема, перевода, увольнения работников»

Пункт 1.5. изложить в редакции: «Прием на работу оформляется трудовым договором. Директор школы издает приказ о приеме на работу на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника директор организации, осуществляющей

образовательную деятельность, обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.»

## **Дополнить Раздел «1. Порядок приема, перевода, увольнения работников»**

### **1.12. Перевод работника на другую работу**

1.12.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

1.12.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

1.12.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

1.12.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

1.12.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организаций на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

1.12.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

1.12.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического, технического или организационного характера), необходимости предот-

уничтожения или порчи имущества либо замещения временного отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работник может быть временно переведен по инициативе директора общеобразовательной организации на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе директора школы также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

112.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

112.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных

- средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
  - иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

1.12.10. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

1.12.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

1.12.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

1.12.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

1.12.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Все остальные положения Коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательной школы №4 имени А.В. Суворова муниципального образования город – курорт Геленджик, зарегистрированного 06.05.2019 года № 34-Г отделом трудовых отношений охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения г. Геленджика», остаются без изменений.

3. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью Коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательной школы №4 имени А.В. Суворова муниципального образования город – курорт Геленджики вступают в силу с 22.11.2021 года.