



**ОЧЁРСКИЙ
МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ
ЗАВОД**

Утверждаю:

Директор по производству АО «ОМЗ»



А.В. Тиунов

«_____» _____ 2025 г.

**ПОРЯДОК И ОСНОВАНИЯ
ПЕРЕВОДА, ОТЧИСЛЕНИЯ И ВОССТАНОВЛЕНИЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ОЧЕРСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»**

Разработано:
Начальник отдела по управлению персоналом
А.В. Яркина

Согласовано:
Заместитель начальника юридического отдела
И.А. Дмитриева

Председатель первичной
профсоюзной организации АО «ОМЗ»

В.В. Зубрилов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящим Порядком и основаниями перевода, отчисления и восстановления обучающихся (далее - Порядком) устанавливается единый порядок для всех работников, проходящих обучение в Акционерном обществе «Очерский машиностроительный завод» (далее - Общество).
- 1.2. Образовательная деятельность Общества направлена на удовлетворение внутренних потребностей Общества в персонале достаточной квалификации.
- 1.3. Общество осуществляет образовательную деятельность исключительно в отношении внутреннего персонала.
- 1.4. Каждый работник Общества может стать обучающимся:
 - с момента трудоустройства при отсутствии необходимого уровня образования;
 - с момента перевода на должность, по которой у него также отсутствует необходимый уровень образования.
- 1.5. Действие Порядка распространяется на всех работников, работающих в Обществе на основании заключенных трудовых договоров.
- 1.6. Настоящий Порядок разработан в соответствии с требованиями законодательства РФ и коллективным договором и обязательны для работников Общества.

2. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА И ПЕРЕМЕЩЕНИЯ РАБОТНИКОВ С НЕОБХОДИМОСТЬЮ ОБУЧЕНИЯ

- 2.1. Обучение работников по причине перевода осуществляется общим порядком, аналогичным приему на работу с обучением.
- 2.2. Перевод на другую работу осуществляется в случаях постоянного или временного изменения трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник согласно трудовому договору.
- 2.3. Перевод по инициативе работника (на вакантную должность/работу), по его письменному заявлению, может производиться решением работодателя при условии соответствия квалификации работника требованиям вакантной должности/работы либо возможности ее оперативного достижения.
- 2.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается соглашение сторон об изменении условий трудового договора, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре соглашения, хранящемся у работодателя.

- 2.5. На основании дополнительного соглашения к трудовому договору издается приказ о переводе работника на другую работу. Приказ, подписанный работодателем, объявляется работнику под подпись.
- 2.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника (длительная командировка, временная нетрудоспособность, пребывание в ежегодном или ином отпуске и др.), за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода, прежняя работа работнику не предоставлена, а работник не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 2.7. Временный перевод может также применяться, в частности, для замещения вакантной должности до назначения на эту должность постоянного работника.
- 2.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия, работодатель переводит на другую имеющуюся в Обществе работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в порядке, предусмотренном статьей 73 ТК РФ.
- 2.9. Обучение работника Общества второй и последующей профессии, повышение квалификации будет считаться освоением сотрудником второй и последующей профессии на производстве.
- 2.10. Освоение сотрудником второй и последующей профессии на производстве осуществляется по принципу процесса обучения вновь принятых сотрудников без соответствующей квалификации.
- 2.11. Освоение второй и последующей профессии проводится по утвержденным программам обучения в соответствии с установленными сроками.
- 2.12. Освоение второй и последующей профессии на производстве по инициативе работника (на вакантную должность/работу), возможно по его письменному заявлению и может производиться решением работодателя в соответствии с положением штатного расписания.
- 2.13. На период освоения второй и последующей профессии с сотрудником заключается Ученический договор установленной формы, оформляется Учетный лист обучения установленной формы, результат освоения профессии подтверждается сдачей аттестации.
- 2.14. Оплата периода освоения сотрудником второй и последующей профессии производится согласно требованиям ТК РФ.

3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ

- 3.1. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

- 3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.
- 3.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
- 3.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
- 3.5. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работника предупреждают в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до его увольнения.
- 3.6. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
- 3.7. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
- 3.8. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя на основании и в порядке, которые предусмотрены ТК РФ.
- 3.9. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ (иными федеральными законами) сохранялось место работы (должность).
- 3.10. Ученический договор, если таковой имеется с работником, также расторгается при расторжении Трудового договора.
- 3.11. Ученический договор может быть расторгнут по соглашению сторон, до фактического увольнения работника, в случае если работник не справляется с освоением программы обучения, не может приобрести практических навыков.

4. ВОССТАНОВЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

- 4.1. Восстановление работника в обучении при его прекращении не осуществляется. Обучение возможно только при возникновении с сотрудником трудовых отношений, регламентируемых п. 2 Правил приема обучающихся.