

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 1607/2-2021-872
« 06 » августа 2021 г.
номер в журнале регистрации 321
Ответственный за регистрацию
Ильина И.С.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества Красноармейского района Волгограда»
на 2021 – 2023 годы

УТВЕРЖДЕНО
общим собранием работников
МОУ ЦДТ Красноармейского района
«12» июля 2021 г. Протокол № 3

От работодателя:
Директор МОУ ЦДТ
Красноармейского района

Ильина И.С.
М.В.Рыбкина
«12» июля 2021г.

От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
МОУ ЦДТ Красноармейского района

Рыбакова С.В.
С.В.Рыбакова
«12» июля 2021г.



Волгоград

Внести дополнения и изменения в коллективный договор МОУ ЦДТ Красноармейского района:

Раздел II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)»

Дополнить пунктами 2.2.19. и 2.2.20.:

«2.2.19. Обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.2.20. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, дополнительным соглашением к трудовому договору (части 1, 2 статьи 312.6 ТК РФ).

Компенсационные выплаты выплачиваются работнику один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца – 05 числа каждого месяца.»

В разделе III «Рабочее время и время отдыха»

Пункт 3.1. дополнить вторым абзацем:

«Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте), (часть 2 статьи 312.1 ТК РФ).»

Пункт 3.24. дополнить абзацем:

«Работникам, по их заявлению, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы за прохождение вакцинации от COVID-19 при условии предоставления подтверждающего документа работодателю - 2 календарных дня.»

В разделе IV «Оплата и нормирование труда»

Пункт 4.3. дополнить вторым абзацем:

«Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5 ТК РФ).»

Внести дополнения и изменения в правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ ЦДТ Красноармейского района:

В разделе I «Общие положения»

Пункт 1.4. дополнить абзацами:

«- дистанционная (удаленная) работа, выполнение трудовой функции дистанционно - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции

вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования;

- дистанционный работник -- работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.»

В разделе II «Порядок приема, перевода и увольнения работников»

Пункт 2.1.5. дополнить вторым и третьим абзацем:

«Трудовой договор (эффективный контракт), предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ (ч.1 ст. 312.2 ТК РФ).

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе (ч.2 ст. 312.2 ТК РФ).»

Пункт 2.1.7. дополнить абзацами:

«При заключении трудового договора (эффективного контракта) путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. (ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ).

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно. (ч. 4 ст. 312.2 ТК РФ).»

Пункт 2.1.6. дополнить абзацем:

«По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется (ч. 6 ст. 312.2. ТК РФ).»

Пункт 2.1.17. дополнить абзацем:

«Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами (ч. 5 ст. 312.2 ТК РФ).»

Добавить пункт 2.1.23.:

«2.1.23. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. (ч.4. ст. 312.1 ТК РФ).»

Добавить пункт 2.4.18.:

«2.4.18. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ).»

Добавить пункт 2.5.:

«2.5. Временный перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ):

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

2.5.2. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель 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.

2.5.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.5.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. 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.

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 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.»

В разделе III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта)»:

Пункт 3.6.4. дополнить абзацем

«Охрана труда дистанционных работников обеспечивается работодателем с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ.»

В разделе IV «Рабочее время и время отдыха»:

Пункт 4.1.2. дополнить абзацами:

«Для работника, временно выполняющего дистанционную работу, устанавливается режим работы, определенный трудовым договором (эффективным контрактом) на текущий учебный год. Педагоги дополнительного образования проводят занятия дистанционно согласно расписанию.

Работник должен находиться на связи (телефон, электронная почта) в течение всей установленной продолжительности рабочего дня, за исключением перерыва для приема пищи и отдыха. Для педагогов дополнительного образования таким исключением является также период проведения занятий. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу

временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.»

Пункт 4.3.9. дополнить абзацами:

«Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ (ст. 321.4. ТК РФ).»