


Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации МКОУ
«Плотниковская СШ»

 /Петровский А.А./
30.06.2021г

Утверждаю:

Директор МКОУ «Плотниковская СШ»



/Котельникова О.О./
2021г

ИЗМЕНЕНИЯ (дополнения) в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Плотниковская средняя школа городского округа
город Михайловка Волгоградской области»

В связи со вступлением в силу с 1 января 2021 года поправок, внесенных в Трудовой кодекс, регулирующих трудовые отношения в части дистанционной (удаленной) работы (Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ, далее – Закон № 407-ФЗ), в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Плотниковская средняя школа городского округа город Михайловка Волгоградской области» вносятся следующие изменения, а именно: раздел 3. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» дополняется следующим текстом:

3.3. «По инициативе работодателя в исключительных случаях, какими могут быть природные катастрофы, несчастные случаи на производстве, пожары, эпидемии, эпизоотии, землетрясения и т. д., ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведён на дистанционный формат работы. Согласие работника на перевод на дистанционную работу в указанных ситуациях не требуется. Внесение изменений в трудовой договор также не предусматривается.

Работодатель в таких случаях обеспечивает все необходимое оборудование, оплату компенсации за использование оборудования работника и возмещает другие расходы, понесенные работником в связи с осуществлением им трудовой функции. При необходимости работодатель может проводить обучение работника по применению оборудования. Работодатель с учетом мнения работников должен принять локальный акт с указанием на обстоятельство, послужившее основанием для перевода работников на дистанционную работу, список работников, временно подлежащих переводу, и срок дистанционной работы, порядок обеспечения работников оборудованием, выплаты компенсации и возмещения иных расходов, порядок организации труда работников и иные вопросы. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом.

Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в указанных исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер не предусмотрен другими нормативными актами.

Трудовым договором или дополнительным соглашением может быть предусмотрено исполнение трудовой функции дистанционно работником как на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), так и на временной (непрерывно в течение срока договора, не превышающего 6 месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте).

По желанию работника сведения о дистанционной работе подлежат занесению в трудовую книжку при условии направления ее в адрес работодателя почтой заказным письмом с уведомлением (кроме случаев, когда трудовая книжка не ведется).

В определенных ситуациях трудовые договоры о дистанционном характере работы следует заверять усиленными квалифицированными подписями работодателя и работника (для работника еще и усиленной неквалифицированной подписью):

- договоры или дополнительные соглашения о материальной ответственности;
- в случае внесения изменений в указанные договоры (дополнительные соглашения).

В остальных случаях взаимодействие работодателя и работника может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в другой форме, предусмотренной локальным нормативным актом с учетом мнения работников, трудовым договором.

Подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением информации друг другу, должно быть оговорено в локальном нормативном акте. Также оговариваются случаи представления дистанционным работником заявлений, листка нетрудоспособности (по почте заказным письмом с уведомлением) или сведений об открытом больничном листе (если оформлен электронный листок нетрудоспособности).

Также локальным нормативным актом с учетом мнения работников организации, может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе – продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно и предусмотрен порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно, для работы на стационарном рабочем месте.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может быть основанием для снижения ему заработной платы.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть прекращен, если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции более двух дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса работодателя.

Категории работников, имеющих приоритетное право перевода на временную дистанционную работу:

- беременные женщины,
- работающие пенсионеры,
- работники, имеющие хронические заболевания,
- работники, являющиеся родителями (опекунами, попечителями) детей в возрасте до 14 лет,
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе
- инвалиды»

Зарегистрировано:
Государственное казенное учреждение
Волгоградской области
Центр занятости населения
города Михайловки
« 30 » 20 20 21 г.

№ 17 - 2019 - 48012 - 2011 - ШХВ
Вручил: [подпись]
Михайловка / Михайловка 51