

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 1662/2-2022-872
« 11 » марта 2022 г.
номер в журнале регистрации 86
Ответственный за регистрацию
Ишурьская Е.С.

**Изменения
к Коллективному договору
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 265 Кировского района Волгограда»**

УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием
трудоу коллектива
МОУ детского сада № 265
«01» февраля 2022 г.
Протокол № 2

От Работодателя:
Заведующий
МОУ детским садом № 265
/Н.А. Рашевская/
«01» февраля 2022 г.



От Работников:
Председатель
ПК МОУ детского сада № 265
/В.В. Кондратова /
«01» февраля 2022 г.



Волгоград

Настоящие изменения вносятся в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», со статьями 157, 312 Трудового кодекса Российской Федерации, с целью улучшения условий труда работников, обеспечения дополнительных социальных гарантий, а также регламентирующие рабочее время и время отдыха сотрудника, переведенного на дистанционную работу.

1. Пункт 3.24 Коллективного договора дополнить абзацами с третьего по двадцать первый:

«В МОУ детском саду № 265 определены два вида временной дистанционной работы:

- непрерывная (постоянная) – на срок не более 6 месяцев (если в Детском саду есть такая потребность);

- периодическая – когда идет чередование работы дома и в офисе (тоже при наличии потребности в таком режиме работы).

Исключительными обстоятельствами перевода сотрудников на дистанционную работу могут быть – катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, стихийное бедствие, эпидемия, решение органа государственной власти или местного самоуправления. Любой исключительный случай, который угрожает жизни или нормальным жизненным условиям людей.

Срок временного перевода не должен превышать период действия исключительных обстоятельств, из-за которого работников направили на дистанционную работу.

Согласие работника на дистанционный перевод в исключительных случаях не требуется. Вносить изменения в трудовой договор не требуется.

По окончании временного перевода нужно будет предоставить работнику работу на прежних условиях (статья 312.9 ТК РФ).

С документом (локальным актом, приказом) о переводе на дистанционную работу работника необходимо ознакомить в МОУ детском саду № 265 лично либо направить на электронную почту по адресу, указанному в трудовом договоре с работником.

На дистанционную работу в Детском саду могут быть переведены работники, занимающие должности: старший воспитатель, делопроизводитель, администратор, завхоз.

Работодатель выплачивает дистанционному (удаленному) работнику (по договоренности) компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем (по договоренности), ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности. Компенсация производится по соглашению между работником и работодателем, на основании предоставленных документов.

Работники, которые используют свое оборудование (по договоренности), так как оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности. Компенсация производится по соглашению между работником и работодателем, на основании предоставленных документов и выплачиваются работнику два раза в месяц в дни выплаты заработной платы 5 и 20 числа месяца. Сумма выплаты рассчитывается и выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.

Для работника, временно выполняющего работу дистанционно, устанавливается следующий режим работы:

- режим рабочего времени и времени отдыха работник устанавливает самостоятельно, но с учетом того, что он должен быть доступен для связи с ним со стороны работодателя с использованием мобильных средств связи в будние дни с 8.30 до 17.30.

- в случае если работник не ответил на входящий от работодателя звонок, он обязан перезвонить в течение 30 минут;

- дистанционный работник должен каждые 60 минут проверять электронную почту;

- если работник заболел и не может выполнять свои обязанности, он сообщает об этом работодателю до 8.30;

- при временном переводе на удаленную работу в перечисленных случаях изменения в трудовой договор не вносятся. Когда необходимость в удаленной работе отпадет, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу на стационарном рабочем месте.

- взаимодействие работодателя и работника по работе могут происходить посредством мобильной или электронной связи, результатов работы и отчеты о выполненной работе по запросам работодателя могут передаваться как по электронной почте, так и посредством мессенджеров.

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 (возможно установление других сроков) (статья 312.3 ТК РФ).

Если специфика работы, выполняемой работы на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимым 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.».