

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«БАРАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Гор (Г.А.Полянская)

Протокол заседания профкома № 4
от «15» 06 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по школе № 99

от «25» июня 2021 г.

(Н. В. Жемчужникова)



Изменения и дополнения

в Коллективный договор

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Барановская средняя общеобразовательная школа»

Дополнить пункт 2.1.5 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка »
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя
общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области словами:

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору,
предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут
заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и
работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой
статьи 312.3 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.

Дополнить пункт 2.1.7 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка »
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя
общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области словами:

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами
документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, 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.

Дополнить пункт 2.1.9 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области словами:

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.

Дополнить пункт 2.1.16 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области словами:

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

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).

Дополнить пункт 2.3. Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области подпунктом 2.3.10.:

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.

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.

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 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.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей статьи 312.9 ТК РФ локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, 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.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой 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.

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.

Дополнить пункт 2.4. Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области подпунктом 2.4.16.:

2.4.16. 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.

Дополнить пункт 3.1. Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области подпунктом 3.1.16.:

3.1.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Дополнить пункт 4.1.3 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области словами:

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Дополнить пункт 4.1.3 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области словами:

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Дополнить пункт 7 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области подпунктом 7.3.:

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

Дополнить Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка » Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа» Горшеченского района Курской области приложением «Порядок взаимодействия с дистанционным (удаленным) работником Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Барановская средняя общеобразовательная школа».