

Изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 26» читать в следующей редакции:

I. Раздел III. Оплата и нормирование труда

П. 3.12. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% заработной платы.

П. 3.21. В период отмены образовательного процесса для воспитанников, 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, по инициативе работодателя предусматривается временный перевод всех сотрудников учреждения на дистанционную (удаленную) работу в соответствии с Закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ.

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 профсоюза 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 способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого акта.

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.

Трудовым договором или дополнительным соглашением может быть предусмотрено исполнение трудовой функции работником дистанционно, 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).

В остальных случаях взаимодействие работодателя и работника может осуществляться путем обмена электронными документами. 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).

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника регламентируются пунктами трудового договора и локальными актами с учетом мнения профсоюзной организации.

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, осуществляющему трудовую функцию дистанционно на постоянной основе, регламентируется пунктами трудового договора в соответствии с нормами трудового законодательства и локальными актами с учетом мнения профсоюзной организации. Для временно дистанционных работников порядок предоставления отпуска регулируется главой 19 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может быть основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ в новой редакции).

II. Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.

II. 4.7. Работодатель обязуется читать в следующей редакции.

Предоставлять в обязательном порядке работникам по их письменным заявлениям отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам - 2 дня;
- родителям, имеющим детей школьного возраста – 1 день (1 сентября).
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет-14 дней;
- при прохождении добровольной вакцинации – 2 дня.

Данные изменения к коллективному договору вступают в силу с 17.01.2022 г.

ИЗДАНИЕ: 01.01.2010, СЕРИЯ: 01.01.2010
№ СЕРИИ: 01.01.2010
3/17/10
ИЗДАНИЕ: 01.01.2010, СЕРИЯ: 01.01.2010
№ СЕРИИ: 01.01.2010

