

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средней школы №31 города Петров Вал
Камышинского муниципального района
Волгоградской области
на 2019-2022 гг.

От работодателя:

Директор МКОУ СПН_№
города Петров Вал
Камышинского муниципального района
Волгоградской области

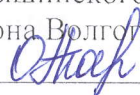
С.А.Соловьева

20.10.2021



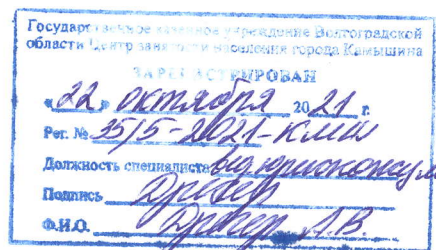
От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СПН_№
Камышинского муниципального
района Волгоградской области

 О.А.Каледина

20.10.2021

Регистрационный № 35-2019-КМШ от 02.10.2019 г.



Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней школы № 31 города Петров Вал Камышинского муниципального района Волгоградской области на 2019-2022годы, далее - коллективный договор:

1. Пункт 2.3. Раздела II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)» Коллективного договора считать пунктом 2.9 и читать в следующей редакции:

«2.9. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками».

2. Раздел II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)» Коллективного договора дополнить пунктами 2.3. – 2.8. следующего содержания:

«2.3. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Порядок допуска лиц, указанных в п. 2.1.18 к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. N 508.

2.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 2.1 ТК РФ.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.5. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), 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, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

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

2.6. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 2.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.7. 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 в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.8. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может принять на работу, на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические науки" или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы».

3. Раздел II «Порядок приема, перевода и увольнения работников»
п.п.2.4. «Прекращение трудового договора (эффективного контракта)
приложения № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего
трудового распорядка» дополнить п.п. 2.4.17-2.4.27. следующего содержания:

«2.4.17. В образовательной организации определены два вида временной дистанционной работы:

- непрерывная (постоянная) – на срок не более 6 месяцев (если у учреждения 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 госвласти 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 удаленку.

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

По окончании временного перевода нужно будет предоставить работнику работу на прежних условиях (статья 2.ТК РФ).

2.4.19. С документом (локальным актом и (или) приказом) о переводе на дистанционную работу работника необходимо ознакомить в образовательной организации лично либо направить на электронную почту по адресу, указанному в трудовом договоре с работником.

2.4.20. На дистанционную работу в образовательной организации могут быть переведены работники, занимающие должности административного, педагогического, учебно-вспомогательного персонала.

2.4.21 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.

2.4.22. Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем (по договоренности), ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере -100 рублей.

2.4.23. 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 в размере 100 рублей.

2.4.24. Выплаты, указанные в пунктах 2.4.22, 2.4.23 выплачиваются работником один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца – 8 числа каждого месяца.

2.4.25. Сумма выплаты, указанная в пунктах 2.4.22, 2.4.23 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.

2.4.26. Для работника, временно выполняющего работу на удаленке, устанавливается следующий режим работы:

- режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре с работником;

- режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Работник самостоятельно устанавливает и регулирует режим своего труда и отдыха с понедельника по пятницу в рамках недельной часовой нагрузки, согласно тарификации;

- время начала работы для учителя - согласно учебному расписанию, утвержденному директором МКОУ СШ № 31;

- время начала работы для работника из числа административного и учебно-вспомогательного персонала согласно раздела IV Рабочее время и время отдыха Правил внутреннего трудового распорядка.

- время на обеденный перерыв, окончания работы устанавливается работником самостоятельно с учетом недельной нагрузки, согласно тарификации и измененных условий труда в дистанционном режиме;

- режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора;

- работник обязан находиться на связи, получать и отвечать на письма, присылать отчеты и т. д в определенные сроки и в установленное время;

- работник должен быть на связи согласно расписанию с учетом недельной нагрузки;

- работник обязан отвечать, перезвонить (в случае если работник не ответил на входящий от работодателя звонок) на телефонные звонки работодателя в рабочее время, в перерыве между уроками;

- дистанционный работник должен проверять электронную почту не менее 2 раз течение рабочего дня;

- Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, дистанционный работник лично предоставляет работодателю оригиналы документов (больничные листы, справки), предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно в МКОУ СШ №31 или направляет их по месту нахождения работодателя по почте заказным письмом с уведомлением о вручении;

- работник, который временно работает дистанционно, может приступить к работе в очном формате по инициативе работника (на основании письменного заявления – согласия) или по приказу, распоряжению работодателя.

- взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и путем обмена документами, пересылаемыми по почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (цветные фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.;

- дополнительные, по сравнению с ТК РФ, обязанности образовательной организации по охране труда;

- иные вопросы организации временной дистанционной работы.

2.4.27. 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 2.3 ТК РФ)».

4. Все остальные условия коллективного договора остаются без изменений.

5. Настоящие дополнения и изменения к коллективному договору составлены в 3 (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон и для Территориальной (районной) организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Камышинского района Волгоградской области.

Приняты на общем собрании работников (протокол от «19» 10 2021 № 2).

От работодателя:

Директор МКОУ СПН № 31
города Петров Вал
Камышинского муниципального района
Волгоградской области

С.А. Соловьева
20.10.2021



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СПН № 31
Камышинского муниципального
района Волгоградской области

О.А. Каледина
20.10.2021

ПРОШНУРОВАНО,
ПРОУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ

на 6 (шесть) лист а

Директор МКОУ СП №31

С.А.Соловьева

