

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания трудового
коллектива МБДОУ

Детский сад № 12 «Золотой ключик»

 Г.Ф. Чугай

«30» июля 2021 года

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ

Детский сад № 12 «Золотой ключик»

 Л.Н. Рассохацкая

«30 июля 2021» года



Принято на Общем собрании
трудоого коллектива МБДОУ
Детский сад 12 «Золотой ключик»
протокол № 4 от «30» июля 2021 года

ДОПОЛНЕНИЯ

В

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 12 «Золотой ключик»

действующего с 24.09.2018г. – 23.09.2021г.

ДОПОЛНЕНИЯ

которые вносятся в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» действующий с 24.09.2018г. по 23.09.2021г. зарегистрированный Департаментом по труду и социальной защите населения Администрации муниципального образования город Салехард

В связи с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс Российской Федерации в 2020 году, внести дополнение в Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» действующий с 24.09.2018г. по 23.09.2021г., изложить в следующей редакции:

1. В раздел II «Трудовые отношения и трудовые договоры» добавить пункты:

- « п.п.2.6.1. статья 65 ТК РФ дополнена документом, предоставляемым при приеме на работу, подтверждающим регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (Федеральный закон от 01.04.2019 N 48-ФЗ).

- п.п.2.6.2 введена статья 66.1 ТК РФ определяющая: понятие «сведений о трудовой деятельности работника»; обязанности работодателя формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации; порядок получения работником сведений о трудовой деятельности; порядок и сроки предоставления сведений работодателем (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

- п.п.2.6.3. в статьях 312.1 – 312.5 ТК РФ даны определения: «дистанционной (удаленной) работы»; «дистанционного работника»; определены способы выполнения работником трудовой функции дистанционно; порядок взаимодействия работодателя и работника и другие положения.

Введены статьи 312.6 - 312.9 ТК РФ определяющие организацию труда дистанционных работников; особенности охраны труда дистанционных работников; дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Статьей 312.9 ТК РФ определен Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (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), на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Согласие работника на такой перевод не требуется.

Временный перевод работника на дистанционную работу в вышеуказанных случаях, работодатель осуществляет на основании локального нормативного акта

- (приказа) принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который должен содержать:
- указание на обстоятельство (случай), 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 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 трудовых функций дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств за пользование информацией 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 рабочего времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника с работодателем (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);
 - порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такой порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить ли 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 локальным нормативным актом (приказом) под роспись.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по выше предусмотренным основаниям, внесение изменений в трудовой договор 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.

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

редствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою
ой профрудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от
аботодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй
м для пртатии 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными
ционную договорами, соглашениями, локальными нормативными актами».

2. В раздел II «Трудовые отношения и трудовые договоры» **добавить пункт:**

«п.п.2.7.1. статьей 178 ТК определено право работодателя при расторжении
ю работу трудового договора с работником в связи с ликвидацией организации либо
основанисокращением численности или штата работников организации взамен выплат
работнико среднего месячного заработка за период трудоустройства выплатить работнику
среднего месячного заработка за период трудоустройства выплатить работнику
единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.
станцииЕсли работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за
ими трувторой месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с
т средствзачетом указанной выплаты (в ред. Федерального закона от 13.07.2020 N 210-ФЗ)».

3. В раздел VI «Гарантии и компенсации», **добавить пункт:**

« п.п.8.6.1. в части второй статьи 185.1 ТК РФ работники при прохождении
пользова диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны
их расх здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в
здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в
танцион три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка
те перис (Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

Внесены изменения в главу 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда
работника внутренних дистанционных работников».