1 экз.

СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР от 19.10.2020г.

№2

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Борский государственный техникум»

От работодателя:

Директор ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»

_____ А.В.Антимонов

Дата «21» 01 2021

м.п.

От работников:

Лицо, ответственное за подписание договораот коллектива (Протокол Общего собрания работников трудового коллектива № 3 от «13» 10 2020г.)

_____ Беляев А.А.

Дата «21» 01 2021

ЭП

C=RU, O="ГБПОУ СО ""Борский государственный техникум""", CN=Беляев Александр Анатольевич, E=bgt-borskoe@yandex.ru
я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
009f615b92418b2d4a
2023-05-10 16:12:26

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
28 01 2021 Регистрационный № 03752021-1
г.о.Нефтегорск, ул.Зайцева, 1 тел. (846-70) 2-27-78
Подпись Гл.-сп. Фабрик КС Зубарев

Принято на Общем собрании работников трудового коллектива Протокол №1_от 21.01.2021г.)

Работодатель в лице директора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» Антимонова А.В. и трудовой коллектив работников в лице представителя от работников, ответственного за подписание договора от коллектива Беляев А.А. заключили соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор от 19.10.2020г. на 2020-2023 г.г.

1. Внести изменения в коллективный договор ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»:

1.1. Включить в Правила внутреннего трудового распорядка

пункт 12. «Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя, следующего содержания:

Определение дистанционного работника и дистанционной работы:

дистанционная работа – выполнение функций, обозначенныхтрудовым договором с использованием для выполнения этой функции и для осуществления взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей (сети интернет, сетей общего пользования);

дистанционная работа – постоянная (в течение срока трудового договора) и временная (до 6 месяцев либо с чередованием периодов работы дистанционно и стационарно);

дистанционный работник – работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом работодателя. То есть в организации должен быть локальный акт, предусматривающий выполнение дистанционной работы.

Трудовой договор может заключаться как путем обмена электронными документами (с использованием усиленной квалифицированной подписи, как работодателем, так и работника, либо иной формы подписи, которая

определена в локальном акте), так и в письменном виде.

При обмене документами в электронном виде обязательно направляться подтверждение.

Выполнение трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения заработной платы.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником:

если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с работой, более 2-х рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя;

если работник изменил местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность ее выполнения на прежних условиях.

Работодатель направляет копию приказа об увольнении по почте заказным письмом с уведомлением и в электронном виде.

Временный перевод на дистанционную работу:

в случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или части (эпидемии, катастрофы) и при принятии соответственно решения органов местного самоуправления или органов государственной власти;

согласие работника не требуется;

работодатель обеспечивает работника оборудованием и (или) техническими средствами или выплачивает компенсацию за их использования и возмещает другие расходы. При необходимости работодатель обеспечивает обучение работника;

работодатель руководствуется локальным актом о временном переводе работника, который должен содержать:

обоснование перевода (обстоятельства),

список работников, временно переводимых на дистанционную работу,

срок, на который работника временно переводят,

порядок обеспечения работника оборудованием и техническими средствами,

порядок выплаты компенсации работнику за использование принадлежащего ему или арендованного им оборудования и технических средств, порядок возмещения затрат,

порядок организации труда: режим рабочего времени, включая время общения с работодателем, порядок и способ взаимодействия с работником, порядок и сроки предоставления отчета работником о выполненной работе,

иные положения.

Работник, которого переводят на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным актом. При этом внесение изменений в трудовой договор не требуется.

В период времени дистанционной работы на работника распространяются гарантии.

Если специфика работы, выполняемая работником стационарно, не позволяет его временный перевод на дистанционную работу, либо работодатель не может обеспечить оборудованием или техническими средствами, то время, в течение которого работник не выполняет трудовую функцию считается временем простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, с оплатой не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.