

Представитель работников
Председатель ООС

Руководитель учреждения
Директор БУ СО ВО «КЦСОН Харовского
района»

 ВЛ- /Волохова А.Н./

 / М.Л. Лебедева/

«27» апреля 2021 года

 2021 года



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ХАРОВСКОГО РАЙОНА»

с «27» апреля 2021 г.

по «26» июня 2023 г.

Дополнительное соглашение № 3
от 27 апреля 2021 года к коллективному договору
БУ СО ВО «КЦСОН Харовского района» на 2020-2022 годы.

город Харовск

27 апреля 2021 года

В соответствии с договоренностью стороны решили в раздел № 4 «Рабочее время и время отдыха», действующего коллективного договора БУ СО ВО «КЦСОН Харовского района» внести пункт 4.12.1. следующего содержания:

«4.12.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовых функций дистанционно) является выполнение работником обязанностей, предусмотренных Трудовым договором вне места нахождения Работодателя его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии исполнения для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Под дистанционным Работником понимается Работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматривать выполнение Работником трудовой функции дистанционно:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шесть месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном месте);

Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

Заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнения Работником трудовой функции дистанционно осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 312.3 ТК РФ.

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 (ст. 312.8 ТК РФ).

Взаимодействие дистанционного работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения электронного документа (информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы.

За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Работодатель выплачивает работнику компенсацию в виде фактически понесенных расходов Работника, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно (при наличии подтверждающих документов). Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с Работодателем.

В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованием охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о дистанционной (удаленной) работе в временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Подписи сторон:

«Работодатель»

М.Л. Лебедева

«Работники»

А.Н. Волохова

Государственное учреждение «Центр занятости населения Вологодской области»
150009, Вологодская обл., Зарод. п.п. Золотая, д. 15
Тел./факс: (8 13) 3-2-10

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ СОГОВОРУ

№ 3 ЗА 2020 г. А
ПРОВЕДЕНА «04» 05 2021 г.