

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
Ергенинский детский сад «Герл»

Принят: на общем собрании  
Трудового коллектива МКДОУ  
Ергенинский детский сад «Герл»  
протокол № 1 от 30.12.2021г.  
*И.М. Болдырева* /Болдырева И.М./

От работодателя:  
Заведующий МКДОУ  
Ергенинский детский сад «Герл»  
приказ №54 от 30.12.2021 г.  
*И.Г. Джалаева* /Джалаева И.Г./

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
протокол № 10 от 30.12.2021  
*О.В. Манжесва* /Манжесва О.В./



**Дополнения и изменения  
к Коллективному договору на 2019-2022 гг.  
МКДОУ Ергенинский детский сад «Герл»**

п.Ергенинский, 2021 год

Стороны согласовали следующие дополнения и изменения,  
которые вступили в силу с 01.01.2021 г

1. Внести дополнения и изменения в Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работниками и работодателем Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ергенинским детским садом «Герл» на 2020 – 2023 год (далее – Коллективный договор)

1. Раздел 1. « Общие положения» дополнить пунктом 1.16. следующего содержания:

« 1.16. Дистанционный ( удвоенной) работой ( далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории и объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования 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», сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением у трудовому договору может предусматриваться выполнения работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе ( в течение срока действия трудового договора) либо временно ( непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции на стационарном рабочем месте)

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии со статьей 312.8 Трудового Кодекса РФ и разделом 11 Коллективного договора «Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой».

**2. Раздел 2. «Трудовые отношения» дополнить пунктами 2.15. следующего содержания:**

2.15.1. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно.

2.15.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренной частью первой статьи 312.3 Трудового Кодекса РФ.

2.15.3. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.15.4. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса РФ могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законом Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.15.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме Электронного документа, самостоятельно.

2.15.6. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового Кодекса РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.15.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.16. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником.

2.16.1. 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.

2.16.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.16.3. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодателем обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

**3. Раздел 5. «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.21 следующего содержания:**

3.21. Локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору с каждым дистанционным работником с учетом мнения совета трудового коллектива и/или выборного органа первичной профсоюзной организации определяются:

- режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе – продолжительность и периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;

- 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 (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков на календарный год, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и советом трудового коллектива в соответствии с настоящим коллективным договором и Трудовым Кодексом РФ.

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

**4. Раздел 6. « Оплата и нормирование труда» дополнить пунктом 6.24. следующего содержания:**

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

**5. Раздел 8. « Охрана труда и здоровья» дополнить пунктом 8.1.16 следующего содержания:**

6.6. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению

безопасных условий труда и охраны труда; установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

**6. Дополнить разделом 12. « Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя» следующего содержания:**

12.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, а также при внесении изменений в эти договоры ( дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

12.2. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или с помощью пересылки скан-копий документов посредством электронной почты с использованием зашифрованных паролей, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и работодателем документов в электронном виде. Данный порядок взаимодействия подтверждается приказом работодателя, трудовым договором с дистанционным работником, дополнительным соглашением к трудовому договору.

12.3. При отсутствии взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение двух рабочих часов, срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

12.4. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя без использования усиленной квалифицированной электронной подписи подтверждением действий дистанционного работника и

работодателя, связанных с предоставлением действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, является факт получения другой стороной скан-копий документов с копией подписей сторон и наличием копии печати Центра на документах Центра. Данный порядок взаимодействия подтверждается приказом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива, трудовым договором с дистанционным работником, дополнительным соглашением к трудовому договору.

12.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными актами, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых законодательством РФ предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником посредством электронной почты с использованием зашифрованных паролей.

12.6. В случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник в праве или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа посредством электронной почты с использованием зашифрованных паролей. ?

12.7. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе ( по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника ( в порядке взаимодействия, предусмотренном настоящим разделом).

12.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо предоставляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности,

сформированного медицинской организацией, в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

12.9. Передача дистанционным работником результатов работы и отчеты о выполненной работе происходит по запросам работодателя в электронном виде на запрашиваемый адрес электронной почты. Данный порядок взаимодействия подтверждается приказом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива, трудовым договором с дистанционным работником, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**7. Дополнить разделом 13 «Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» следующего содержания:**

« 13.1. В случае 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 его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств ( случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

13.2. Согласие работника на такой период не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению



оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

13.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и /или совета трудового коллектива издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство ( случай) из числа указанных в пункте 11.1. Коллективного договора, 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 ( но не 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 трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации 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 времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя ( пределах рабочего времени, установленного правилами трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем ( при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо , 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.

13.4. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным приказом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

13.5. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 11.1, внесение изменений в трудовой договор с 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 предоставлять работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

13.6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника рассматриваются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

13.7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществлять 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 и иными средствами, время, а 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 согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса РФ, если большой размер оплаты не предусмотрен

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.».

## **II. Внести дополнения и изменения в Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ Ергенинский детский сад «Герл»**

Раздел I. «Общие положения» дополнить п. 1.5. следующего содержания:

« Для правил внутреннего трудового распорядка действуют все положения в части регулирования дистанционной ( удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную ( удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, изложенные в Коллективном договоре.»

Раздел II пункт 2.2 « Основные права и обязанности заведующего ДОУ» дополнить абзацем следующего содержания:

«- обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами ».

Раздел III пункт 3.1. «Основные права и обязанности работников учреждения» дополнить абзацем следующего содержания:

« Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств , а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность( на другую территорию), отличную от местности ( территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статьи 166 – 168 Трудового Кодекса РФ,».

**III Внести дополнения и изменения в раздел IV « Порядок приема, перевода и увольнения»**

Пункт 4.1.6. заменить согласно ч.2 ст. 68 ТК РФ на согласно которым прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель в праве издать приказ ( распоряжение) о приеме на работу, Содержани• приказа ( распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Дополнить пункт 4.1.8 Согласно ФЗ от 16.12.2019 года № 439-ФЗ

« Формирование в части ведения трудовой книжки, формирование информации о трудовой деятельности в электронном виде.»

Также ФЗ от 22.11.2021г № 377-ФЗ введено понятие электронной документооборот ( ст. 22.1.ТК), право ведения которого принимает работодатель с учетом мнения профсоюзной организации.

и  
021  
3./

Прошито и пронумеровано

7 (семь) листов

Дата 20.11.2021

Заведующий МКДЮУ «Церд»

И.Г. Джагаева

