

Муниципальное казенное учреждение социального обслуживания
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»
Ленинского района г. Челябинска

ИЗМЕНЕНИЕ № 3

в Коллективный трудовой договор

« IX. Дистанционная форма работы.

1. Дистанционная работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, 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", и сетей связи общего пользования (ст. 312,1 ТК РФ).
2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно постоянно либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока).
3. Постоянно исполнять трудовые функции дистанционно могут: экономист, наделенный функцией контрактного управляющего, электроник. Временно исполнять трудовые функции дистанционно могут: главный бухгалтер, бухгалтер.
4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
5. Режим рабочего времени при постоянной работе дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению, при временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно определяется трудовым договором или дополнительным соглашением.
6. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время ст. 312.5 ТК РФ).
7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ст. 312.6 ТК РФ).
8. 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 или 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.

Согласие работника на такой перевод 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.

9. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами. При осуществлении взаимодействия путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный работником и работодателем.

10. При необходимости работник временно может быть вызван для выполнения своей функции на стационарное рабочее место.

11. Ежемесячно не позднее первого рабочего дня месяца следующего за отчетным руководитель структурного подразделения формирует отчет о проделанной за прошедший месяц работе в форме «Журнал учета взаимодействия с Дистанционным работником».

12. Своевременно знакомить Дистанционного работника с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

13. Дистанционный работник должен быть ознакомлен под роспись с локальными нормативными актами, а также с приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, он может быть ознакомлен с ними посредством обмена электронными документами с Работодателем.

14. При подаче Дистанционным работником заявления о выдаче ему заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи указанного заявления направить Дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

15. Осуществить обязательное социальное страхование Дистанционного работника в порядке, установленном действующим законодательством.

16. Для осуществления обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Дистанционный работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных для этой цели нормативными правовыми актами РФ, по почте заказным письмом с уведомлением.

17. Возмещать вред, причиненный Дистанционному работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ.