

ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«Дворец творчества и спорта «Пионер»

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации работников



В.А. Шерегова

2022 года

От работодателя

Директор



Н.И. Тужик

2022 года

Дополнительное соглашение к

КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2022 – 2024 годы

Шерегова
секретарь ГАУ ТО «МЦ»
Мариничева СВ
04.03.2022

Тюмень, 2022

1. Стороны пришли к соглашению:

Принять пункт 3.2. раздела «**3. Оплата труда во Дворце**» в следующей редакции:

«3.2. Месячная заработная плата работника Дворца, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области».

Принять абзац 1 пункта 3.4. изложить в следующей редакции:

«3.4. Дворец обеспечивает выплату работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковские счета работников денежных средств (Зарботная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы)».

Принять пункт 4.3. раздела «**4. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ ДВОРЦА. СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ДВОРЦА**» в следующей редакции:

«4.3. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников во Дворце при равной производительности труда и квалификации обладают категории работников, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также:

- работники предпенсионного возраста – за пять лет до выхода на пенсию;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а в случае обучения гражданина из числа детей-инвалидов в высшем учебном заведении – до достижения им 23-летнего возраста;
- работники Дворца, имеющие государственные награды».

Дополнить раздел **5. «Рабочее время и время отдыха»** пунктом 5.1.2. следующего содержания:

«5.1.2. На основании ст. 74 ТК РФ возможен перевод отдельных категорий работников на дистанционный режим. Регулирование труда дистанционных работников осуществляется в соответствии с требованиями главы 49.1. ТК РФ.

В исключительных случаях, по инициативе работодателя, может быть осуществлен временный перевод работника на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируется ст.312.9. ТК РФ.

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. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, 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 (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего 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.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, 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 предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются 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, 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.

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 средствами, время, в 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 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Остальные условия коллективного договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются в неизменном виде.
3. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон и один экземпляр для органа, осуществляющего его регистрацию.
4. Настоящее дополнительное соглашение распространяет свое действие на период действия коллективного договора на 2022 – 2024 годы.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

4 (четыре) листа.

Директор ГАУ ДО ТО «ДТис «Пионер»

Н.И. Тужик

