

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Ректор

Председатель профсоюзной организации

О.В.Ремизов

Теблов М.М.

« 13 » апреля 2021 года

« 13 » апреля 2021 года

Дополнительное соглашение

о внесении изменений в коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Работодатель в лице своего представителя ректора Ремизова О.В., действующего на основании устава, с одной стороны, и работники в лице председателя профсоюзного комитета Теблова М.М., с другой стороны, на основании решения комиссии по выполнению коллективного договора (протокол N 1 от 13 апреля 2021 г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13 коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Включить в коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации раздел 13 в следующей редакции:

«13. Особенности регулирования труда дистанционных работников

13.1 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 Академией электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.2 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.

13.3 При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, 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 работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

13.4 В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и Академии может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

13.5 При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Академии путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны не позднее окончания рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

13.6 При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.7 Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет в Академию оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет в Академию сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и Академия являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

13.8 Порядок взаимодействия Академии и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Академии, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.9 При взаимодействии с дистанционным работником Академия может использовать программы – мессенджеры, программы видеоконференций. Вид программы определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем он (дистанционный работник) должен быть уведомлен по электронной почте.

13.10 Дистанционные совещания проводятся посредством конференц-связи. О времени, способе проведения совещания организатор мероприятия направляет дистанционному работнику информацию по электронной почте либо иным электронно-цифровым способом.

13.11 В случае, если дистанционный работник более 1 часа в течение рабочего дня не выходит на связь, то его непосредственный руководитель должен уведомить об этом начальника отдела кадров и документооборота Академии. О невыходе дистанционного работника на связь работники отдела кадров и документооборота составляют соответствующий акт, который направляют по электронной почте работнику, а также предлагают работнику представить в Академию объяснение по данному факту.

13.12 Режим рабочего времени дистанционного работника определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Если иное не устанавливается трудовым договором и соглашением к нему, режим рабочего времени дистанционного работника может устанавливаться работником по своему усмотрению.

13.13 Дистанционный работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции, со дня, определенного трудовым договором.

13.14 В случае необходимости выполнения работником (выполняющим дистанционную работу временно) трудовой функции на стационарном месте или выхода на работу

такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, стороны уведомляют друг друга с использованием информационно-цифровых технологий за 1 день до выхода на стационарное рабочее место.

13.15 Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

13.16 Порядок предоставления 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 определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

13.17 Время взаимодействия дистанционного работника с Академией включается в рабочее время.

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

13.19 Академия обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

13.20 Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Академии и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Академия 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, по соответствующему заявлению работника с приложением документов, подтверждающих расходы работника.

13.21 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 статей 166 - 168 ТК РФ.

13.22 В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Академия исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Академией. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.23 Расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе Академии производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.24 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 (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

13.25 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.

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

13.27 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 Академии на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Академии также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

13.28 Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом Академия 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 Академия проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Академией.

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

13.30.1 указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части 1 статьи 312.9 Трудового кодекса РФ, послужившее основанием для принятия Академией решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

13.30.2 список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

13.30.3 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);

13.30.4 порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств Академии 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;

13.30.5 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 Академии (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с Академией (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками в Академию отчетов о выполненной работе);

13.30.6 иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

13.30 Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в пункте 13.30 коллективного договора локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

13.31 При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Академии по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, 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) Академия обязана предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

13.32 На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Академии на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 Трудового кодекса 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.

13.33 Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Академии либо Академия 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 ТК РФ.».

2. Все остальные положения коллективного договора ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России (регистрационный номер 4228 от 03.07.2018 года).

4. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.