# Предложения Марийской республиканской организации Профсоюза

# о внесении изменений и дополнений в Региональное отраслевое соглашение между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл на 2018 – 2020 годы

1. Пункт 3.2.6. изложить в следующей редакции:

«Рекомендует организациям вести коллективные переговоры   
с легитимным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях. С учетом соблюдения режимов, предусматривающих ограничения свободного перемещения граждан, их нахождения в общественных местах, государственных и иных учреждениях работа проводится путем обмена электронными документами с последующим их оформлением в установленном порядке.».

2. Дополнить пунктом 5.11.1. следующего содержания:

«Перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие). Распорядительный акт о переводе работников на дистанционную работу издается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору   
с работником.

Условия удаленной работы, и ее сроки, установленные   
в дополнительном соглашении о дистанционной работе, могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения дополнительных соглашений указывается место нахождения работодателя. При этом за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

Работникам, должностные обязанности которых не могут исполняться дистанционно устанавливается **поочередный график выхода на работу** с соблюдением санитарно-эпидемиологических условий, остальные дни являются для них нерабочими днями **с сохранением заработной платы.**

В случае невозможности обеспечения в рамках графика для вышеуказанных категорий работников равного количества рабочих дней руководитель вправе в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда увеличить **стимулирующую выплату** работникам, отработавшим большее количество рабочего времени.».

В раздел «Рабочее время и время отдыха»:

«Стороны соглашаются, что:

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в указанные периоды привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.».

«В случае переноса сроков основного и досрочного периодов единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, олимпиад, оздоровительной кампании, иных мероприятий, на более поздний период,   
на который приходятся летние отпуска, привлечение к педагогических работников к таким мероприятиям допускается только с их письменного согласия.

В указанных выше ситуациях допускается, с согласия работника, перенесение сроков ежегодных оплачиваемых отпусков работников или разделение отпусков на части, с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом РФ.».

В раздел «Оплата труда»

Дополнить пунктом 7.9.7.

«В период карантина, связанного с введением правовых режимов, предусматривающих ограничения свободного перемещения граждан, их нахождения в общественных местах, государственных и иных учреждениях не допускать оформление отпусков без сохранения заработной платы для работников, для которых по каким-либо причинам невозможно осуществить дистанционную работу. ».

Дополнить пунктом 7.9.8.

«Работодателям предусмотреть дополнительную выплату вознаграждения работникам, вынужденным в условиях карантина, связанного с введением правовых режимов, предусматривающих ограничения свободного перемещения граждан, их нахождения в общественных местах, государственных и иных учреждениях, выходить на рабочее место (работу).»

Дополнить пунктом 7.9.9.

«В связи с введением дистанционной работы работодателям предусмотреть стимулирующие выплаты, связанные с увеличением объема индивидуальной работы с учащимися с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".».

Дополнить пунктом 7.9.10.

«Работодателям установить компенсационную доплату за использование работниками, работающими дистанционно, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. Порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются дополнительным соглашением к трудовому договору.

В раздел «Охрана труда»

«В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель [осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе   
с оборудованием и средствами, предоставленными работодателем.](consultantplus://offline/ref=F02F7D73B42D09FAC2632534750E72CEC14C65B43F584820D9631415AD82822A2B549E4D3BF37520A721E479BD79A3CE9E88EF227EFB8195aClAD)».

«В целях обеспечения условий и охраны труда на рабочих местах педагогов при организации образовательного процесса в режиме нахождения в условиях домашней самоизоляции с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения Стороны рекомендуют:

- Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка   
в части выполнения работниками трудовых функций за пределами организации работодателя. На основании изменений, внесенных в ПВТР,   
а также с учетом ст. 57 Трудового кодекса РФ, заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, осуществляющими дистанционную работу, на время введенного режима работы;

- Любое повреждение здоровья работника, осуществляющего дистанционную работу, повлекшее временную или стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, подлежит расследованию в соответствии   
с положениями статей 227-231 Трудового кодекса РФ в порядке, установленном Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73.   
В случае получения информации о несчастном случае с дистанционным работником работодатель должен незамедлительно связаться   
с пострадавшим и провести расследование (дистанционно) с использованием фото-видеоматериалов, а также немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации в установленном законодательством порядке.».