

От работодателя

директор государственного автономного
учреждения дополнительного образования
«Белгородский областной Центр детского и
юношеского туризма и экскурсий»
(ГАУДО БОЦДЮТиЭ)



От работников

председатель первичной профсоюзной
организации государственного автономного
учреждения дополнительного образования
«Белгородский областной Центр детского и
юношеского туризма и экскурсий»
(ГАУДО БОЦДЮТиЭ)



Дополнительное соглашение №3
принято на общем собрании работников
«06» февраля 2023 года (протокол №1)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №3 о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» (ГАУДО БОЦДЮТиЭ)

от «01» февраля 2022 года,

прошедший уведомительную регистрацию «10» февраля 2022 года



уведомительная регистрация проведена	
Министерством социальной защиты населения	
и труда Белгородской области	
«04»	февраль 2023 года
Регистрационный номер 494210-71330С	
Условия, ухудшающие положение	
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ	
_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)

Работодатель – государственное автономное учреждение дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» в лице его директора Ченцова Виктора Анатольевича, действующего на основании Устава, далее – «Работодатель» и **работники государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий»**, представляемые первичной профсоюзной организацией государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий», действующей на основании устава Белгородской региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице ее председателя Лукашовой Елены Викторовны, далее – «Профсоюз», с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «06» февраля 2023 г. №1), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.3 Коллективного договора от «01» февраля 2022 г., договорились о следующем:

1. Дополнить раздел «4. Организация труда, режим работы, время отдыха» Коллективного договора на 2022 – 2025 годы пунктом 4.24. следующего содержания:

«4.24. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или 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», и сетей связи общего пользования (ст. 312.1 ТК РФ).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение 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 дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст. 312.1 ТК РФ).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ (ст. 312.1 ТК РФ).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 312.1 ТК РФ).

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ (ст. 312.1 ТК РФ)».

2. Дополнить раздел «2. Порядок приема, перевода и увольнения работников» приложения №2 «Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» к Коллективному договору на 2022 – 2025 годы пунктом 2.8.1. следующего содержания:

«2.8.1. С 01.01.2020 года сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже работников формируются в электронном виде вместо бумажных трудовых книжек. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки бумажного формата на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумажном носителе. Работники, которые подадут заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, получают бумажную трудовую книжку на руки для личного хранения. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником соответствующего заявления. При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении».

3. Настоящие изменения и дополнения подлежат направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2022 - 2025 годы распространяется с момента их подписания на всех работников работодателя.