



Волгоградская областная организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Информационный листок. Выпуск № 5 2020г.

Регулирование труда работников образовательных организаций в условиях коронавирусной инфекции

Ситуация с эпидемией коронавируса COVID-19 вынуждает работодателей с решать вопрос с режимом работы. Что можно сделать в этом случае? Как пойти на встречу сотрудникам, но, чтобы при этом не был нарушен рабочий процесс?

Вариант 1. Согласно законодательству, для работников не задействованных в производственной деятельности в период карантина работодатель может объявить простой своим приказом. Простой в период карантина в связи с распространением коронавирусной инфекции работодатель обязан оплатить в размере не менее двух третей тарифной ставки либо должностного оклада работника. В период, когда организация перешла на особый режим работы, сотрудники продолжают выполнять те же должностные обязанности, которые установлены условиями трудового договора и должностной инструкцией. Работодатель имеет право только изменить условия, в которых эти обязанности выполняются, например, изменить место выполнения.

Работники могут сами попросить работодателя о переводе на дистанционную работу. Если условия организации работы это допускают, работодатель должен удовлетворить такую просьбу, поскольку распространение коронавирусной инфекции признали обстоятельством непреодолимой силы, которое затрагивает права граждан.

Предлагаем Вашему вниманию вариант оформления дополнительного соглашения к трудовому договору с работником образовательной организации (заключается по заявлению работника).

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №

к трудовому договору от 21.04.2018 № 4

г. 01.03.2020 г.

МОУ СШ № _____, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Александра Владимировича Львова, действующего на основании устава, с одной стороны и учитель музыки Александр Сергеевич Кондратьев, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны договорились внести в трудовой договор от 21.04.2018 № 47 следующие изменения:

1. Изложить пункт 1.1 раздела «Общие положения» в следующей редакции:
«1.1. Работа, выполняемая Работником по настоящему договору, является дистанционной».
2. Изложить пункт 1.2 раздела «Общие положения» в следующей редакции:
«1.2. Работник выполняет трудовую функцию вне места расположения Работодателя: по месту жительства Работника (г. Волгоград, ул. Мира, д. 24) или в любом другом месте по его усмотрению».

3. Дополнить раздел «Общие положения» пунктом 1.4 следующего содержания:
«1.4. Для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, стороны используют сеть Интернет».

4. Изложить пункт 4.1, раздела «Рабочее время и время отдыха» в следующей редакции: «4.1. Работнику устанавливается:

– пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье;
– продолжительность ежедневной работы – ____ часов (согласно тарификации на текущий год);

– время начала и окончания работы: с 9:00 до ____:00;

– перерыв на обед – 1 час.

5. Все другие условия трудового договора от 21.04.2018 № 47 считать неизменными _____ и обязательными для исполнения сторонами.

6. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах – по одному

экземпляру для Работника и Работодателя и вступает в силу с 1 марта 2020 года.

Оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

Подписи сторон:

Экземпляр дополнительного соглашения получил _____ А.С. Кондратьев

Дата _____

Далее мы продолжим публиковать варианты организации производственного процесса в образовательной организации в период карантина.

Все необходимые консультации по данному и иным юридическим вопросам, тексты законодательных и иных нормативных правовых актов, образцы документов Вы можете получить по электронной почте obkom@ed-prof.ru, 8-8442-38-35-95, 38-97-62

Ваши вопросы продолжают данную серию информационных материалов для членов Профсоюза.