



Информационный листок. Выпуск № 14 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 сотрудников, 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.