

ЗАТВЕРДЖЕНО

на зборах трудового
колективу
протокол № 10/20
від « 1 » 10 2020р.

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

на 2019-2023 рік (роки)

м. Харків 2020

1. Розділ 7. «УМОВИ Й ОХОРОНА ПРАЦІ»

Додати п.7.10. розділу 7 «УМОВИ Й ОХОРОНА ПРАЦІ» наступного змісту:

«У період загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, наказом (розпорядженням) керівника на підприємстві може бути запроваджено режим дистанційної (надомної) роботи для деяких працівників за їх особистою згодою, або попередити працівника щонайменше за 2 місяці про наступні зміни в організації виробництва і праці, а також про зміни істотних умов праці.

Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Дистанційно можуть виконувати роботу ті працівники, характер праці яких дозволяє забезпечити таку форму організації праці.

При запровадженні дистанційної роботи, умови, що визначають взаємні обов'язки сторін залишаються ті самі. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених законом.

Адміністрація має забезпечити контроль за виконанням обов'язків згідно посадових інструкцій, інструкцій з охорони праці та облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди.

Дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Переважне право на встановлення такого режиму роботи мають:

- працівники з сімейними обов'язками (наявність неповнолітніх дітей і непрацездатних членів сім'ї, які потребують догляду і допомоги),

заробітної плати”. п. 2.3. “Додаткова заробітна плата”. додати п.п.2.3.1.9. наступного змісту:

2.3.1.9. За науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності – проводити доплату у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків посадового окладу. Доплата за науковий ступінь та надбавка виплачуються працівникам, якщо їхня діяльність збігається за профілем з науковим ступенем. Виплата здійснюється за наявності документів, які підтверджують науковий ступень на підставі наказу керівника установи.

Договір підписали:

Від Власника

Директор КСП «Інженерні мережі»

Клейшмідт Ю.В.



Від трудового колективу

Представник профспілкової організації

Шепетов А.Ю.

