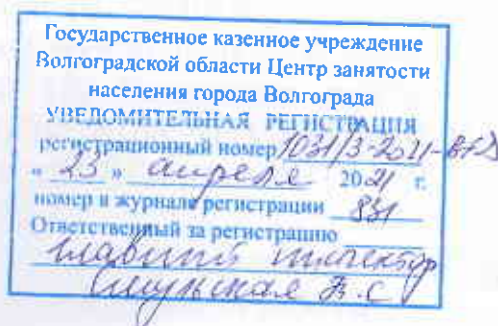




**Дополнения и изменения
в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 180 Советского района Волгограда»
на 2018 – 2021 годы**

Приняты на общем собрании
работников
МОУ Детский сад № 180
от 12.04.2021 г.
протокол № 2

от работодателя

Заведующий МОУ Детский сад № 180
Зверева Светлана Анатольевна



от работников

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Детский сад № 180
Хребтова Анна Федотовна
12.04.2021 г.

Хреб

1. Стороны договорились внести изменения и дополнения в коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 180 Советского района Волгограда» в Раздел II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА):

п.2.2.18. В образовательной организации определены два вида временной дистанционной работы:

- непрерывная (постоянная) – на срок не более 6 месяцев (если у в учреждении есть такая потребность);
- периодическая – когда идет чередование работы дома и в офисе (тоже при наличии потребности в таком режиме работы).

Исключительными обстоятельствами перевода сотрудников на дистанционную работу могут быть – катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, стихийное бедствие, эпидемия, решение органа госвласти или местного самоуправления. Любой исключительный случай, который угрожает жизни или нормальным жизненным условиям людей.

Срок временного перевода не должен превышать период действия исключительных обстоятельств, из-за которого работников направили на удаленку.

п.2.2.19. Согласие работника на дистанционный перевод в исключительных случаях не требуется. Вносить изменения в трудовой договор не потребуется.

По окончании временного перевода нужно будет предоставить работнику работу на прежних условиях (статья 312.ТК РФ).

п.2.2.20. С документом (локальным актом, приказом) о переводе на дистанционную работу работника необходимо ознакомить в образовательной организации лично либо направить на электронную почту по адресу, указанному в трудовом договоре с работником.

п.2.2.21. На дистанционную работу в образовательной организации могут быть переведены работники, занимающие должности.

- заведующий, методист, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог-психолог, старший воспитатель, делопроизводитель, специалист по закупкам, специалист по охране труда.

п.2.2.22. Работодатель выплачивает дистанционному (удаленному) работнику (по договоренности) компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

п.2.2.23. Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем (по договоренности), ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

п.2.2.24. Работники, которые используют свое оборудование (по договоренности), так как оно не было предоставлено работодателем,

ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

п. 2.2.25. Выплаты, предусмотренные указанные в пунктах 2.2.23 и 2.2.24 выплачиваются работником один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца – 20 числа каждого месяца.

п.2.2.26. Сумма выплаты, указанная в пунктах 2.2.23 и 2.2.24 выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.

п.2.2.27. Для работника, временно выполняющего работу на удаленке, устанавливается следующий режим работы:

- продолжительность и периодичность, когда сотрудник выполняет работу удаленно (начало работы, обеденный перерыв, окончание работы) в соответствии с продолжительностью, указанной в Разделе IV. Рабочее время и время отдыха коллективного договора.
- работник должен быть на связи в течении рабочего времени;
- интервал времени в течение, которого работник должен перезвонить работодателю (в случае если работник не ответил на входящий от работодателя звонок) не более 30 минут;
- работник должен проверять электронную почту не реже 60 минут;
- если работник заболел и не может выполнять свои обязанности, он сообщает об этом работодателю до начала рабочего времени;
- порядок выхода работника, который временно работает дистанционно, в образовательную организацию устанавливается приказом работодателя;
- порядок взаимодействия работодателя и работника по работе, а также способы передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя устанавливается отдельным локальным актом.

п.2.2.28. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд (статья 312.3 ТК РФ).

2. Настоящие Дополнения и изменения к коллективному договору составлены в 3 (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

С.А. Зверева

« 12 »

2021 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

А.Ф. Хребтова

« 12 »

09

2021 г.

Прошнуровано, пронумеровано

ЛИСТОВ .

Заведующий МОУ детским садом № 180

С.А. Зверева.

