

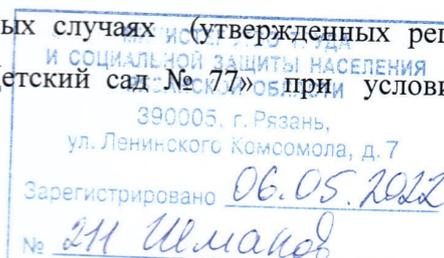
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 77»**

01 апреля 2022г.

город Рязань

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 77», в лице заведующего Кирилловой Ирины Валериевны, действующей на основании Устава, распоряжения «О назначении Кирилловой И.В.» главы администрации города Рязани от 14 декабря 2010г. № 731 М, именуемой в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников МБДОУ «Детский сад № 77», в лице председателя профсоюзного комитета Садовниковой Натальи Дмитриевны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор, заключенный между «работодателем» и трудовым коллективом на 2021-2023 годы (от 30.12.2020 г.), следующие изменения:
 - 1.1. Дополнить раздел IV «Оплата и нормирование труда» пунктом 4.11.
 - 1.2. Пункт 4.11. изложить в новой редакции: «Предусматривать работникам МБДОУ «Детский сад № 77» выплаты за общественно значимую работу и повышение престижа учреждения.»
 - 1.3. Дополнить содержание Коллективного договора разделом XIII «Порядок организации перевода работников на дистанционную (удаленную) работу».
 - 1.4. Изложить раздел XIII в следующем содержании: «13.1. Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее — дистанционная работа) регулируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а так же локальными нормативными актами ДОУ , принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.
 - 13.2. На основании рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по организации дистанционной (удаленной) работы и по определению категорий работников, в приоритетном порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (утвержденных решением от 26 марта 2021 г., протокол № 2) в МБДОУ «Детский сад № 77» при условии необходимости может быть



предусмотрена организация дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) с учетом специфики деятельности работников путем отражения в локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору на основании следующих положений:

13.2.1. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны; порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме; формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись; режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника; условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации).

13.2.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий: указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу; список работников, временно переводимых на дистанционную работу и срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу).

13.2.3. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе; обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции.

13.2.4. Порядок ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными

работодателем; распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы; иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости).

13.2.5. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников устанавливает категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу:

- работники, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- работники, имеющие хронические заболевания;
- работники (родители, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- работники- инвалиды и другие категории работников, определенных нормами трудового законодательства.

13.3. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренных нормами трудового законодательства, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

13.4. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по

причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса российской Федерации.

1.5. Все остальные разделы и пункты Коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 77» остаются неизменными и обязательными для исполнения.

1.6. Настоящее дополнительное Соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 77» от 30.12.2020 г.

Представитель «Работников»:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад № 77»

 /Садовникова Н.Д./

«01» 04 2022г.

Работодатель:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 77»

 /Кириллова И.В./

«01» МБДОУ 2022г.

