

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 8» комбинированного вида
городского округа Шуя Ивановской области

От работодателя:

Заведующий


Гришина М.Е.

Приказ № 118 от 24.09.2021 г.

От работников:

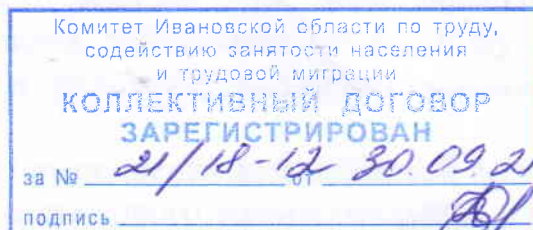
Председатель профсоюзного
комитета


Булавкина Н.Ю.

Протокол № 07 от 24.09.2021 г.

Изменения и дополнения к
«КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ»

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 8» комбинированного вида,
на 2019-2021 г.г.
Регистрационный № 21/18-12



Юридический адрес организации:
155908, Ивановская область,
г. Шуя, ул. Кооперативная, д. 24Б

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 8» комбинированного вида,
на 2019-2021 г.г.**

Раздел 2 .Трудовые отношения

Дополнить пунктами 2.20; 2.21:

2.20. В связи с указом губернатора Ивановской области от 17.03.2020 №23-уг г. Иваново «О введении на территории Ивановской области режима повышенной готовности» (в действующей редакции), возможно выполнение трудовых функций дистанционно. (ст.312 ТК РФ)

2.20.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

2.20.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

2.20.3. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы»

2.20.4. Работодатель обеспечивает дистанционного работника

необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.20.5. 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 со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ)

2.20.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти (или) органом местного самоуправления.

2.20.7. 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) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу; 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);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их

использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.20.8. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.20.9. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, 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.

2.20.10. 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 настоящего Кодекса,

если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.» (ст.312.9)

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Изложить в новой редакции п.5.10

5.10. Предоставлять руководителям и работникам образовательных организаций с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).
- председателю первичной профсоюзной организации - 4 рабочих дня.
- уполномоченному по охране труда – 2 рабочих дня в год.
- руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня.
- работникам, которые прошли полный курс вакцинации от COVID-19- 1 рабочий день.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска на основании поданных заявлений:

- смерть родителей, супруги, супруга, детей, родного брата, родной сестры - 3 рабочих дня;

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Дополнить пунктом 6.17:

6.17. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников, производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения**

«Детский сад № 8» комбинированного вида

(Приложение №1 к коллективному договору между работодателями и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» комбинированного вида на 2019-2021гг.)

Пункт 8.16 читать в следующей редакции:

8.16. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд, а также обжаловать дисциплинарное взыскание в государственной инспекции труда.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
для работников**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения**

«Детский сад № 8» комбинированного вида

(Приложение №2 к коллективному договору между работодателями и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» комбинированного вида на 2019-2021гг.)

Дополнить:

Приложение № 1 Целевые показатели эффективности и качества труда

Целевые показатели эффективности и качества труда учителя-дефектолога

Критерии	Балл	Самооценка (обоснование)	Оценка УС	Итог
Увеличение количества воспитанников охваченных дефектологической помощью (<i>больше согласованных утвержденных норм нагрузки – 6-12 детей на ставку</i>)	1 балл (за 1 ребенка сверх нормы)			
Уровень сложности контингента: 1) Отсутствие детей с отягощенными заключениями 2) Дети с ОВЗ (ТНР) 3) Инвалиды (ДЦП, слабослышащие, РАС и т.п.) и дети с ОВЗ (ЗПР)	1 балл 2 балла 3 балла			
Эффективное взаимодействие с воспитателями и специалистами ДОО, обеспечивающее индивидуальный подход к детям (консультации)	1 балл			
Взаимодействие с родителями (уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками и родителями): - групповое и индивидуальное консультирование, - своевременное оформление «Уголка учителя-дефектолога» в раздевалках групп	2 балла 1 балл 1 балл			

<ul style="list-style-type: none"> - оформление индивидуальных рекомендаций для занятий в домашних условиях - участие в родительском собрании, в организации родительского клуба 	2 балла			
<p>Участие в общих мероприятиях ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнение ролей на утренниках, - оформление помещений, - подготовка детей к соревнованиям на городском, областном, федеральном уровнях 	1 балл за каждое			
<p>Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное проведение открытых занятий, - выполнение проектов, - выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях 	3 балла			
<p>Участие в формировании позитивного имиджа ДОО посредством размещения информации на официальном сайте ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отдельная статья - материал 	2 балла 1 балл			
<p>Наличие публикаций на муниципальном, региональном, федеральном уровнях</p>	2 балла за каждую			
<p>Регулярное ведение страничек в соцсетях</p>	2 балла			
<p>Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация долгосрочного проекта в рамках ОП с промежуточным и итоговым обобщением опыта, 	2 балл 1 балл			

<p>представленным в методический кабинет</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. - внеплановое обучение на курсах повышения квалификации - получение дополнительного (второго и более) высшего образования (по специальности), обучение в аспирантуре или магистратуре 	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p>			
<p>Внедрение современных технологий коррекционного обучения, в том числе информационных технологий</p>	<p>2 балла</p>			
<p>Использование здоровьесберегающих технологий в работе с детьми (элементы массажа, самомассажа, элементы психогимнастики)</p>	<p>1 балл</p>			
<p>Благоустройство кабинета (уголка) учителя-дефектолога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание дидактических игр и других пособий для коррекционной работы, - соответствие материалов в уголках групп актуальной деятельности детей на дефектологических занятиях, своевременная замена, пополнение материалов в центрах. 	<p>По 3 балла за каждое пособие</p>			
<p>Участие в методической деятельности образовательного учреждения (наличие оформленной рабочей программы, перспективных планов, картотек и т.п.)</p>	<p>1 балл</p>			
<p>Отчетность о деятельности педагога (педагогическая диагностика, инд. карты развития, анализ образовательной деятельности и др.)</p>	<p>2 балла</p>			
<p>Участие педагога в конкурсах, фестивалях (заочная/очная форма) на городском, областном, федеральном уровне</p>	<p>Призер – 2/3</p> <p>Участник -1/2</p>			

Наличие квалификационной категории:				
Сзд	1			
Первая	2 балла			
Высшая	3 балла			
Замена отсутствующего воспитателя	1 балл за 7 часов			
Дополнительная общественная нагрузка (работа в цветниках и огороде, обустройство прогулочного участка, работа в составе творческих групп, комиссий ДОО)	2 балла			
Наличие письменных жалоб на качество оказания услуги дошкольного образования, признанных обоснованными	Да – 0 Нет жалоб - 5			
Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение комиссии				
ИТОГО БАЛЛОВ				