

Частное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №68
открытого акционерного общества
«Российские железные дороги»



УТВЕРЖДЕНЫ

приказом от 11.01.2021
№ 13/1-9 заведующего
Детского сада №68 ОАО «РЖД»
Е.В. Миронова

**ИЗМЕНЕНИЯ
В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

11 января 2021 № 134

В раздел «II. Порядок приема, перевода и увольнения работников» пункт 2.3.10. «Дистанционная (удаленная) работа» изложить в следующей редакции:

В соответствии Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»:

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, 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.

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.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами. Обмен документами между работником и работодателем, а также между работниками дошкольного учреждения осуществляется посредством электронной почты. Каждая из сторон обязана подтверждать получение электронного документа от другой стороны в день получения такого документа. В конце рабочего дня работник направляет работодателю на адрес электронной почты ds68oao.rgd@yandex.ru отчет о проделанной работе.

Работники должны быть на связи с Работодателем в течение всего рабочего дня в соответствии с режимом работы работников.

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

Для всех дистанционных (удаленных) работников, работающих в постоянном, временном или комбинированном режиме сохраняется режим рабочего времени, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка (см. Приложения к настоящим Правилам), предоставляется ежегодный основной (дополнительный) оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в соответствии с утвержденным графиком.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием: ноутбуком со штатным зарядным устройством, телефонной связью с доступом в интернет, необходимой канцелярией и иными материалами, технической документацией.

Работодатель обязан возмещать расходы Работника, связанные с исполнением им трудовой функции (по фактическим затратам, но не более 1000 (тысячи) рублей в месяц) не позднее 10-го числа каждого месяца на основании представленных Работником подтверждающих документов (чеков, квитанций и др.). К таким расходам относятся: оплата счетов за использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», электрическую энергию, телефонную связь, отправку по почте заказных писем с уведомлением, связанных с выполнением дистанционной работы

Работодатель знакомит Работника с требованиями охраны труда.

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, 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 настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

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 и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.