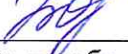


РАЗРАБОТАНО
Советом
Образовательного
учреждения ГБОУ школы
№ 621 Санкт-Петербурга
Протокол № 7
от 29 декабря 2020 года

ПРИНЯТО
решением Совета
Образовательного
учреждения
ГБОУ школы № 621
Санкт-Петербурга
Протокол № 7
от 30 декабря 2020 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Директора
Образовательного учреждения
ГБОУ школы № 621
Санкт-Петербурга
от 30 декабря 2020 года № 275
Директор ГБОУ школы № 621
Санкт-Петербурга
Е.А. Орлова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК


О.С.Богданова
«29» декабря 2020 года



Учтено мнение
Общего собрания работников
образовательного учреждения
Протокол № 2 от 29 декабря 2020 года

**Изменения в Правила
внутреннего трудового распорядка
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 621
Колпинского района Санкт-Петербурга**

1. В целях приведения Правил внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 621 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Правила), в Правила вносятся следующие изменения (далее – Изменения в Правила):

2. Дополнить раздел II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» пунктами 2.7 и 2.8 и изложить их в следующей редакции:

«2.7. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно.

2.7.1. В соответствии со ст. 312.1 ТК РФ как при приеме на работу работника, так и впоследствии по соглашению Сторон трудового договора работнику может быть установлена дистанционная работа, т.е. работа на условиях выполнения определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, 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 общего пользования, в том числе сети "Интернет".

2.7.2. 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 в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

2.7.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.7.4. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.7.5. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7.6. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами способом, предусмотренным трудовым договором и позволяющим обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

2.7.7. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором.

2.7.8. Режим рабочего времени дистанционного работника, продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно при временной дистанционной работе, 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, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков, устанавливаются трудовым договором.

2.7.9. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

2.7.11. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.7.12. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором.

2.7.13. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, 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).

2.7.14. 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.

2.7.15. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) 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 (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.8. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

2.8.1. 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.

2.8.2. 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. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.8.3. Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу принимается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.»

3. Во всем, что не предусмотрено настоящими Изменениями в Правила, Стороны руководствуются Правилами и действующим законодательством.

4. Настоящие Изменения в Правила вступают в силу с 01.01.2021 года и действуют в период действия Правил.