

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Центр внешкольной работы»
Находкинского городского округа
(МБУ ДО «ЦВР» НГО)

П Р И К А З

«02» 03 2022 г.

№ 24а

Душкино

**О внесении дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» Находкинского городского округа**

В соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 N 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", внесением поправок в главу 49.1 Трудового кодекса РФ "Особенности регулирования труда дистанционных работников», в целях регулирования труда работников на удаленном режиме, на основании решения Общего собрания трудового коллектива от 28.02.2022г. № 2

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести дополнения в раздел 5 Рабочее время Правил внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ЦВР» НГО, утвержденных приказом директора МБУ ДО «ЦВР» НГО от 28.03.2018г. № 29-а, (приложение 1).
2. Установить, что действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2022 г.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО «ЦВР» НГО



Е. Л. Ефремова

Приложение №1
к приказу от «01» 03 2022г.
24а

ПРИНЯТО
на Общем собрании трудового коллектива
протокол № 2 от 28.02 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЦВР» НГО
Ефремова Е. Л.
«28» февраля 2022г.

**Дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка
МБУ ДО «ЦВР» НГО (утв. приказом МБУ ДО «ЦВР» НГО
от 28.03.2018г. № 29-а)**

1. Дополнить раздел 5 «Рабочее время» пунктом 5.29 следующего содержания:

«5.29. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места удаленно на территории РФ, в случаях, определенных настоящими Правилами.

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.

Работник может переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с его согласия на основании приказа Работодателя. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

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 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.

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

Взаимодействие между Работником и Работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах Skype и WhatsApp, через корпоративный портал и другими способами.

Работник должен быть на связи с Работодателем в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному трудовым договором работника.

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 настоящего Кодекса.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, 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.

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.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

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)».