Государственное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 31 комбинированного вида
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

195279, г. Санкт-Петербург, просп. Ударников, д. 19, корп. 4, литер А, тел.: 529-16-83

П Р И К А З

23.12.2020 **№ 82 – Д**

«О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка»

С связи с предстоящим вступлением в силу изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной работы и временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, внесенных Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ, и с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации а также на основании решения Общего собрания работников ОУ, протокол от 23.12.2020 № 3,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 11 января 2021 года следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБДОУ детский сад № 31 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга:

Раздел 2. «ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ» дополнить пунктом 2.2.5. следующего содержания:

«2.2.5. 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. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Основанием для выполнения трудовой функции работниками дистанционно является приказ заведующего ДОУ о временном переводе работников на дистанционную работу, с которым работники должны быть ознакомлены под роспись.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, указанным в настоящем пункте, изменения в трудовой договор с работниками не вносятся. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия

обстоятельств, послуживших основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 Трудового кодекса РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

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 в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.»

Раздел 5 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ» дополнить пунктом 5.17. следующего содержания:

«5.17. Порядок организации труда работников, временно переведенных 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, порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе, иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу определяются приказом заведующего ДОУ о временном переводе работников на дистанционную работу.»

2. С настоящим приказом ознакомить всех работников ГБДОУ детский сад № 31 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

Заведующий **М.В. Иванова**

Иванова Мария Владимировна

Подписано цифровой подписью: Иванова Мария Владимировна
Дата: 2021.02.09 22:38:04 +03'00'