

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГКОУ ВСП №1

Волгоградской области

 Н.А. Шеховцова

Приказ от 13.01 2021 года

№ 3-ОФ



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1**

**в ПОЛОЖЕНИЕ**

**о дистанционной работе**

**государственного казенного общеобразовательного учреждения**

**«Вечерняя средняя школа № 1 Волгоградской области»,**

**утвержденного приказом от 27.08.2020г. № 106**

Внести в Положение о дистанционной работе государственного казенного общеобразовательного учреждения «Вечерняя средняя школа № 1 Волгоградской области», утвержденного приказом от 27.08.2020г. № 106, следующие изменения:

1. Пункт 2.2. Положения изложить в новой редакции:

2.2. 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).

2. Раздел 3 «Взаимодействие с дистанционным работником» дополнить пунктом 3.7. , 3.8. следующего содержания:

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

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать оборудование принадлежащие работнику для выполнения трудовой функции.

3.8.В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

3. Раздел 4 «Заключение трудового договора с дистанционным сотрудником» дополнить пунктом 4.6., 4.7., 4.8., 4.9., 4.10., 4.11. следующего содержания:

4.6. 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 и (или) органом местного самоуправления.

4.7. Согласие работника на такой перевод не требуется.

4.8. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников ГКОУ ВСШ № 1 Волгоградской области издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 4.6., 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 дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- 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);

- отчет о выполненной работе предоставляется работодателю один раз в неделю по установленной форме:

№	Дата	Краткое содержание выполненной работы	Затраченное время

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

4.9. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 4.6., 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.

4.10. 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 Трудового кодекса РФ.

4.11. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом 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.

4. Пункт 5.2. Положения изложить в новой редакции:

5.2. Режим рабочего времени, времени отдыха дистанционного работника, а также вызов 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<sup>9</sup> настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяется трудовым договором, дополнительным соглашением с сотрудником.

5. Пункт 5.4. Положения изложить в новой редакции:

5.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

6. Раздел 5 «Организация работы дистанционного работника» дополнить пунктом 5.5. следующего содержания:

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