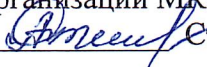


Представитель работников:
председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СШ №2 г. Дубовки
 Степанова А.В.



Введено в действие
приказом от 15.03.2021 г. № 90
и.о. директора МКОУ СШ №2 г. Дубовки
Савченко Г.Г.

**Дополнения (изменения)
в Правила внутреннего трудового распорядка
общеобразовательного учреждения средней школы №2 г. Дубовки
Дубовского муниципального района
Волгоградской области**

Раздел II «Порядок приема, перевода и увольнение работника», пункт 2.3. «Изменение трудового договора и перевода на другую работу» Правил внутреннего трудового распорядка (далее ПРВТ) МКОУ СШ №2 г. Дубовки, дополнить новыми подпунктами:

2.3.10. В образовательной организации может быть вид - временной дистанционной работы (непрерывная /постоянная - на срок не более 6 месяцев).

Исключительными обстоятельствами перевода сотрудников на дистанционную работу могут быть - катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, стихийное бедствие, эпидемия, решение органа госвласти или местного самоуправления. Любой исключительный случай, который угрожает жизни или нормальным жизненным условиям людей.

Срок временного перевода не должен превышать период действия исключительных обстоятельств, из-за которого работников направили на удаленку.

2.3.11. Согласие работника на дистанционный перевод в исключительных случаях не требуется. Вносить изменения в трудовой договор не потребуется.

По окончании временного перевода работнику предоставляется работа на прежних условиях (статья 312.ТК РФ).

2.3.12. С документом (локальным актом, приказом) о переводе на дистанционную работу работника необходимо ознакомить в образовательной организации лично либо направить на электронную почту, по адресу, указанному в трудовом договоре с работником.

2.3.13. На дистанционную работу в образовательной организации могут быть переведены работники по необходимости (педагогические).

2.3.14. Работодатель выплачивает дистанционному (удаленному) работнику (по договоренности) компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

2.3.15. Работники, которым оборудование предоставляется работодателем (по договоренности), ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере - рублей (указать свою сумму).

2.3.16. Работники, которые используют свое оборудование (по договоренности), так как оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере рублей - (указать свою сумму).

2.3.17. Выплаты, предусмотренные указанными в пунктах (указать какими) выплачиваются работником один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца - числа каждого месяца (указать как у Вас).

2.3.18. Сумма выплаты, указанная в пунктах (указать каких) выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.

2.3.19. Для работника, временно выполняющего работу на удаленке, устанавливается следующий режим работы:

- следует указать продолжительность и периодичность, когда сотрудник выполняет работу удаленно (начало работы, обеденный перерыв, окончание работы);
- указать время, когда работник должен быть на связи;
- указать интервал времени в течение, которого работник должен перезвонить работодателю (в случае если работник не ответил на входящий от работодателя звонок);
- как часто дистанционный работник должен проверять электронную почту;
- как действовать работнику, если он заболел и не может выполнять свои обязанности, как он сообщает об этом работодателю и в какие сроки;

- условия и порядок выхода работодателем работника, который временно работает дистанционно, в образовательную организацию или порядок выхода сотрудника по своей инициативе;
- порядок взаимодействия работодателя и работника по работе, а также способы передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;
- дополнительные, по сравнению с ТК РФ, обязанности образовательной организации по охране труда;
- иные вопросы организации временной дистанционной работы.

2.3.20. 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 (возможно установление других сроков) (статья 312.3 ТК РФ).