

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИВАНОВСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА им. В.Н.ГОРОДКОВА

П Р И К А З

«11» 01 2021г.

г. Иваново

№ 20 - осн

О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка работников федерального государственного бюджетного учреждения «Ивановский научно-исследовательский институт материнства и детства им. В.Н. Городкова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

В соответствии с главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка работников федерального государственного бюджетного учреждения «Ивановский научно-исследовательский институт материнства и детства им. В.Н. Городкова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - изменения в ПВТР) (приложение № 1 к приказу).
2. Изменения в ПВТР вступают в силу с 1 февраля 2021 года.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по юридической и кадровой работе Ясникову О.А.

Директор института



Малышкина А.И.

Председатель профкома



Вертелецкая Т.В.

ИЗМЕНЕНИЯ

в Правила внутреннего трудового распорядка работников федерального государственного бюджетного учреждения «Ивановский научно-исследовательский институт материнства и детства имени В.Н. Городкова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Раздел 8 «Режим работы» дополнить пунктом 8.17
следующего содержания:

«8.17 Особенности регулирования труда дистанционных работников

8.17.1 На основании приказа Работодателя Работники временно могут быть переведены на дистанционную работу, в том числе при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части, с предоставлением удаленного доступа для выполнения определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя (вне стационарного рабочего места), с использованием 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".

Временный перевод на дистанционную работу возможен по инициативе Работника (на основании его письменного заявления на имя директора института), по согласованию с Работодателем или по инициативе Работодателя, без согласия Работника, в случаях предусмотренных действующим законодательством.

Временный перевод на дистанционную работу Работника осуществляется на основании приказа Работодателя, с которым должен быть ознакомлен Работник под роспись.

С Работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору об установлении режима дистанционной работы.

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, устанавливается приказами директора, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае необходимости Работодатель вправе вызвать 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 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

На дистанционных Работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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 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. Для возмещения указанных расходов Работник обязан обратиться с письменным заявлением в адрес Работодателя, содержащим обоснованный расчет подлежащих компенсации затрат. Работодатель проверяет правомерность расчета затрат Работника, при отсутствии замечаний выплачивает компенсацию.

Дистанционный Работник обязан соблюдать режим рабочего времени и времени отдыха, действующий у Работодателя.

По окончании срока временного перевода Работника, установленного в дополнительном соглашении и приказе, Работник обязан исполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, по месту нахождения Работодателя в прежнем режиме.

8.17.2 Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя:

Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в абзаце первом ст. 312.9 ТК РФ.

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.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные гл. 49.1 ТК РФ.

8.17.3 Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником:

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 (приказом директора)).


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.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания приказа направить дистанционному Работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.


При возникновении иных вопросов регулирования труда дистанционных работников, не предусмотренных настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка работников, стороны трудового договора будут руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами и локальными актами, действующими в учреждении.

Согласовано:

Заместитель директора
по лечебной работе


_____ О.Н. Песикин

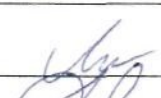
Заместитель директора
по научной работе


_____ С.Б. Назаров


Заместитель директора
по экономической работе –
руководитель контрактной службы
Заместитель директора по юридической
и кадровой работе


_____ Л.А. Калачева


Заместитель директора по АХЧ



_____ О.А. Ясникова

Главный бухгалтер


_____ Е.В. Федотов

Председатель профкома


_____ С.А. Васильева


_____ Т.В. Вертелецкая