

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 24.12.2020г .
№129 [0 внесении изменений в
постановление Администрации
сельского поселения
Александровка от 02.12.2016
№93 «Об утверждении
муниципальной программы
«Повышение эффективности
муниципального управления в
сельском поселении
Александровка Кинель -
Черкасского района Самарской
области» на 2017-2025 годы»]**

[Постановление-№129-от-24.12.2020г.-изменения-в-программу-мун.управлСкачать](#)

**Постановление №128 от
24.12.2020г . [0 внесении**

**изменений в постановление
Администрации сельского
поселения Александровка от
26.04.2018 №32 «Об
утверждении муниципальной
программы «Благоустройство
территории сельского
поселения Александровка
муниципального района Кинель-
Черкасский Самарской области»
на 2019-2024 годы»]**

[Постановление-№128-от-24.12.2020г.-изменения-в-программу-БлагоустройствоСкачать](#)

**Решение №5 - 1 от
16.12.2020г. «О внесении
изменений в Генеральный план
сельского поселения**

Александровка муниципального района Кинель - Черкасский Самарской области»

[Решение - №5 - 1 - от - 16.12.2020г. - 0 - внесении - изменений - в -
ГенпланСкачать](#)

**Постановление №125 от
17.12.2020г. [0 внесении
изменений в постановление
Администрации сельского
поселения Александровка от
02.12.2016 №93 «06
утверждении муниципальной
программы «Повышение
эффективности муниципального
управления в сельском
поселении Александровка
Кинель - Черкасского района**

Самарской области» на 2017-2025 годы»]

[Постановление - №125 - от - 17.12.2020г. изменение - в - программу - мун.управление](#)
[Скачать](#)

Прокуратура Самарской области разъясняет: «Порядок надлежащего оформления перевода работников на дистанционную работу».

В прокуратуру Самарской области поступают обращения граждан по вопросам перевода работников на дистанционный формат работы. О правилах заключения трудового договора в дистанционном формате работы подробно разъясняет начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрий Макаров**.

«В силу статьи 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционной работой 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 общего пользования, в том числе сети «Интернет».

С какого времени работник считается трудоустроенным

дистанционно? Дистанционными

работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной

работе. Возможно заключение трудового договора на расстоянии.

Главное, чтобы

трудовой договор был заключен в письменной форме в двух экземплярах, каждый из

которых подписан работником и работодателем. Один подписанный экземпляр

трудового договора передается работнику.

Разъясните особенности заключения такого трудового договора?

Перевод

работника на дистанционную работу возможен только с их письменного согласия, с

обязательным заключением дополнительного соглашения в трудовому договору. В

договоре необходимо изложить все условия выполнения работником дистанционной

работы, в том числе особенности режима труда и отдыха (время начала и окончания

работы, время для отдыха и питания), особенности учета времени

фактически отработанного работником, условия обмена рабочими материалами через сеть «Интернет», срок, в течение которого работник будет осуществлять работу дистанционно.

gin-bottom:0cm;margin-bottom:.0001pt;text-align:justify;text-indent:1.0cm;line-height:normal'>ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.