

Утверждено с учётом мнения

профсоюзного комитета
МОУ «Средняя школа №36»

Председатель ПК

/А.И.Поверенный/

« 09 » января 2021 г.

Введено в действие

приказом директора
МОУ «Средняя школа № 36»

/Е.Ю. Вайник/

« 09 » января 2021 г.

Положение о дистанционной работе МОУ «Средняя школа №36»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в МОУ «Средняя школа №36» (далее- Школа) в части порядка дистанционной (удаленной) работы.
- 1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников на дистанционной (удаленной) работе.
- 1.3. Положение действует в соответствии с Федеральным законом РФ № 407 ФЗ от 08.12.2020г, Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

- 2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения 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.
- 2.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно, в соответствии с данным Положением.
- 2.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим положением и Трудовым кодексом РФ.

3. Условия перевода на дистанционную работу сотрудников Школы

- 3.1. Школа вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии,

несчастливого 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 Школы на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Школы также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.3. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, 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 2 ст.157 Трудового Кодекса РФ.

3.4. Список работников, которых Школа временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пунктах 3.1 и 3.2 настоящего положения, утверждается приказом директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения, с которым работник знакомится в бумажном варианте.

3.5. Срок временного перевода на дистанционную работу – не более 6 месяцев, но может быть увеличен, но не превышать период наличия обстоятельств (случая), послуживших основанием для принятия решения работодателем о временном переводе работников на дистанционную работу.

3.6. Школа обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.7. При необходимости Школа проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

3.8. По желанию работника и по договоренности с работодателем допускается использование работником собственного оборудования. В таком случае работнику не компенсируются затраты, связанные с использованием личной техники.

4. Порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу

4.1. Работнику устанавливается режим рабочего времени, предусмотренный условиями трудового договора.

4.2. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной почты, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д. в формате, позволяющем обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

4.4. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в Интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронной почты не менее трех раз в течение рабочего дня;
- получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы в режиме онлайн;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы, отчеты в соответствии с требованиями работодателя;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

4.5. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется в пределах рабочего времени, установленного в трудовом договоре.

4.6. Работодатель может в любое время вызвать работника, если потребуется, раньше установленного срока, например, если отпадет необходимость в дистанционной работе. В таком случае работник будет проинформирован об изменении формата работы не позднее, чем за 1 рабочий день.

4.7. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим положением, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

4.8. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим положением, работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- срок, на который работники переводятся на дистанционную работу;
- порядок обеспечения дистанционных работников оборудованием и программно-техническими средствами;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.9. 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 предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5. Особенности охраны труда дистанционных работников

5.1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым первой 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.

5.2. 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.

6. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

6.1. 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.

6.2. Работодатель в течение трех рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора направляет дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа

(распоряжения) на бумажном носителе.

7. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

7.1. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения заработной платы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 09.01.2021 года и действует бессрочно до принятия нового положения.