

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат:

337872acfc3bad0a61d93e3c619d43b2a83d53a4

Владелец: Киреева Наталья Александровна

Действителен: с 07.08.2022 по 07.11.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

**Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Калининградской области «Училище (техникум) олимпийского резерва»
Имени заслуженного мастера спорта России А.А. Шумилина»
(далее – ГБПОУ КО УОР, Учреждение)**

О ВРЕМЕННОМ ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в ГБПОУ КО УОР в части перевода на дистанционную работу по инициативе Учреждения в определенных законом случаях.
- 1.2. Положение определяет порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе Учреждения в исключительных случаях.
- 1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом Учреждения, коллективным договором и иными локальными нормативными правовыми актами.

II. Основные понятия

- 2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) 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, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.
- 2.1. Дистанционными работниками (далее - работники) для целей настоящего положения считаются работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно по приказу директора Учреждения без внесения изменений в трудовые договоры.

III. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

- 3.1. Учреждение вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае наличия указанных обстоятельств (случаев):
 - катастрофы природного или техногенного характера,
 - производственной аварии,
 - несчастного случая на производстве,
 - пожара,
 - наводнения,
 - землетрясения,

- эпидемии,
- эпизоотии,
- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,
- в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

IV. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

4.1. Список работников, которых Учреждение временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, утверждается приказом директора Учреждения и не требует получения Согласие работников на временный перевод.

4.2. Приказ о временном переводе сотрудников на дистанционную работу должен содержать:

- список работников, которые временно переводятся на дистанционную работу;
- срок перевода;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;
- порядок выплаты работникам компенсации, если они используют свое оборудование для работы, а также порядок возмещения других расходов, которые связаны с выполнением работы дистанционно.
- режим рабочего времени;
- порядок и способы взаимодействия работника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

4.1. При определении списка работников, если на дистанционную работу необходимо перевести до 30 процентов от общей численности персонала, на дистанционную работу переводят сотрудников, которым работа в обстоятельствах, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. А также сотрудников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования Учреждения.

4.2. В случае если в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, на дистанционную работу требуется перевести 30 и более процентов от общей численности персонала, осуществлять работу на территории, в зданиях и помещениях Учреждения остаются работники, отсутствие очного присутствия которых негативно скажется на нормальном функционировании организации.

4.3. 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 Российской Федерации.

V. Срок перевода

5.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора Учреждения и не может превышать 6 месяцев.

5.2. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, распространяющих свое действие на более длительный срок, директор Учреждения вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего

основанием для принятия Учреждением решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

5.3. По окончании срока временного перевода на дистанционную работу (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.

VI. Порядок обеспечения оборудованием

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

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

6.3. По соглашению сторон, заключенного в любой, позволяющей установить стороны форме, допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

6.4. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Учреждение выплачивает работнику компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

6.5. Учреждение возмещает работнику иные фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с Учреждением. Расходы несогласованные Учреждением работнику не возмещаются.

VII. Порядок организации труда

7.1. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

7.2. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется в рабочее время по графику работы работника (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором). Время взаимодействия работника и Учреждения включается в рабочее время работника без последующей отработки.

7.3. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников Трудового Кодекса Российской Федерации, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с момента согласования с Общим собранием работников и обучающихся ГБПОУ КО УОР и утверждения директором Учреждения и действует бессрочно до принятия нового положения.

8.2. Указанное Положение с целью ознакомления работников, размещается на официальном сайте Учреждения в сети Интернет по ссылке <https://uor-kaliningrad.ru/>