

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 2 городского округа Самара»

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 2» г.о. Самара
Протокол 16 от 22.12 2020 г.
Председатель Май

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 2 г.о. Самара»

Шафигулина М.А.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 2» г.о. Самара
Председатель Май



226-02
12

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о переводе работников на дистанционную работу
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»
городского округа Самара**

Самара, 2020

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников МБДОУ «Детский сад № 2» г.о. Самара (далее – МБДОУ) в части перевода работников на дистанционную работу в определенных законом случаях.

1.2. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом МБДОУ, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия.

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения МБДОУ, 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 МБДОУ, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между МБДОУ и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

2.2. Дистанционными работниками (далее - работники) для целей настоящего положения считаются работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно по приказу заведующего МБДОУ без внесения изменений в трудовые договоры, а также сотрудники, переведенные на дистанционную работу в связи с заключением трудового договора (дополнительного соглашения).

3. Обстоятельства для перевода работника на дистанционную работу.

3.1. МБДОУ вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного 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 МБДОУ на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе МБДОУ также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.2. По заявлению работника МБДОУ вправе заключить договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) о дистанционной работе сотрудника (срочный или бессрочный).

4. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.1. Список работников, которых МБДОУ временно переводит на

дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, утверждается приказом заведующего МБДОУ.

4.2. При определении списка работников первыми переводят сотрудников, которым работа в обстоятельствах, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, и лиц, указанных в соответствующих решениях органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления (с или до определенного возраста, беременных и пр.), затем сотрудников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования МБДОУ.

5. Срок временного перевода работника.

5.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом заведующего МБДОУ и не может превышать сроков, указанных в соответствующих решениях органами государственной власти и (или) органов местного самоуправления, послуживших основаниями для принятия МБДОУ решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

6. Порядок обеспечения оборудованием.

6.1. МБДОУ 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 МБДОУ 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 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 МБДОУ выплачивает работнику компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора.

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

7. Порядок организации труда.

7.1. Взаимодействие работника и МБДОУ осуществляется в рабочее время по графику работы работника, указанного в трудовом договоре, посредством аудио и видео связи, мобильной связи, а также переписки по

имеющимся адресам электронной почты. Время взаимодействия работника и МБДОУ включается в рабочее время работника без последующей отработки.

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

7.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и МБДОУ путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок до 1 часа.

7.4. Вызов МБДОУ 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 Трудового Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте осуществляется за 3 календарных дня по указанным в п. 7.1. способам, либо в соответствии со сроками, указанных в решениях органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления, об окончании оснований, послуживших для принятия МБДОУ решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

7.5. Посещение дистанционным работником стационарного рабочего места осуществляется с предварительным (за 1 календарный день) согласованием с заведующим МБДОУ по указанным в п. 7.1. способам.

8. Иные положения.

8.1. При подаче заявления дистанционным работником о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с выполнением своих обязанностей, МБДОУ обязано, не позднее трех рабочих дней со дня получения указанного заявления, направить дистанционному работнику указанные копии документов по почте заказным письмом с уведомлением или другим способом, указанным в заявлении.

8.2. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов (больничные листы, справки и пр.), предусмотренные федеральным законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, либо нарочно.

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

8.4. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, 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, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

8.5. 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.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его подписания и действует бессрочно до принятия нового положения.