УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования
города Москвы
«Детская музыкальная школа
имени Г.Г.Нейгауза»

от 15 января 2021 г. № 3/ОД, пункт 1

ПОЛОЖЕНИЕ
о временном переводе работников на дистанционную работу в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза»

2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о временном переводе работников на дистанционную работу в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее – Положение) разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования г. Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее - учреждение) при реализации их временного перевода на дистанционную работу по инициативе учреждения в определенных законом случаях.

1.2. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом, коллективным договором и локальными нормативно-правовыми актами учреждения.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной работой является выполнение работником определенной Эффективным контрактом (трудовым договором) трудовой функции вне места нахождения учреждения и вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между учреждением 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 временно трудовую функцию дистанционно по приказу директора учреждения без внесения изменений в трудовые договоры на основании дополнительных соглашений к ним.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Учреждение 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,

а также в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.2. Работник может быть временно переведен по инициативе учреждения на дистанционную работу на период наличия указанных в пункте 3.1. настоящего Положения обстоятельств (случаев).

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

Согласие работника на такой перевод не требуется.

4. 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 работодателя.

4.2. 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 по возрасту или медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также сотрудников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования учреждения.

4.3. 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.

5. Срок перевода

5.1. Срок временного перевода работников на дистанционную работу определяется приказом директора учреждения и не может превышать 6 месяцев (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу).

5.2. При наличии обстоятельств, указанных в пунктах 3.1. и 3.3. настоящего Положения, и требующих более длительного срока, 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. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе учреждения по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

5.4. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия учреждением решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5.5. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе учреждения на работника распространяются все гарантии, в том числе, связанные с охраной труда.

6. Порядок обеспечения оборудованием

6.1. Учреждение, при наличии технических и финансовых возможностей, 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 допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

6.4. По соглашению сторон 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 данное соглашение сторон, 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, предварительно не согласованные учреждением, работнику не возмещаются.

7. Порядок организации труда

7.1. Взаимодействие работника и учреждения осуществляется в рабочее время по графику работы работника посредствам аудио- и видеосвязи с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", а также сетей связи общего пользования. Время взаимодействия работника и учреждения включается в рабочее время работника без последующей отработки.

7.2. Дистанционная деятельность работника осуществляется по адресу и телефонам с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", а также сетей связи общего пользования, указанным в

дополнительном соглашении о временной дистанционной работе к Эффективному контракту (трудовому договору) работника.

7.3. Работник ежедневно заполняет отчет о проделанной работе в формате документа, определенного учреждением.

7.4. Работник предоставляет сводную информацию о проделанной работе по итогам недели, на основании пункта 7.3. данного положения, в конце каждой рабочей недели на электронные адреса заведующим отделениями и отделами с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", а также сетей связи общего пользования.

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

8. Иные положения

8.1. 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,

либо работник не может применять оборудование, использовать программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, которые рекомендует или предоставляет работодатель для полного исполнения работником его трудовых функций,

то 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 в размере 2/3 оклада (часть 2 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. В случае производственной необходимости работник в период временного режима дистанционной (удаленной) работы может привлекаться к работе на стационарном месте:

- для проведения учебной работы с учащимися по письменным заявлениям родителей,

- к участию в методической и иной производственной работе и заседаниях общего собрания работников, педагогического совета и подразделений учреждения,

если на него не распространяются исключительные меры в ограничении передвижения, установленные в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления

8.3. В период временной дистанционной работы работник имеет право выхода на стационарное место работы по своей инициативе, если на него не распространяются исключительные меры в ограничении передвижения, установленные в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

8.4. В случае, если в период выполнения дистанционной трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением его трудовой функции более двух рабочих дней подряд после поступления соответствующего запроса работодателя, с таким работником может быть расторгнут трудовой договор (часть 1 статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Заключительные положения

9.1. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить ознакомление работника с локальным нормативным актом.

9.2. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем

обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

9.3. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

9.4. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

9.5. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

9.6. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2021 года.

Принято на общем собрании работников 15 января 2021 г. (протокол №113).

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета _____ Е.П.Лондонова