

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 9 Выборгского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 9 Выборгского района Санкт-Петербурга)**

ПРИНЯТО

Общим собранием Работников
ГБДОУ детский сад № 9
Выборгского района Санкт-Петербурга
Протокол от 14.05.2021 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБДОУ детский сад № 9
Выборгского района Санкт-Петербурга
от 14.05.2021 г. № 49-А

СОГЛАСОВАНО

С первичной профсоюзной организацией
ГБДОУ детский сад № 9
Выборгского района Санкт-Петербурга
Протокол от 14.05.2021 г. № 28

**ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 9 Выборгского района Санкт-Петербурга**

1. Общие условия

Дистанционная работа - это 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, посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета.

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, выполняющий трудовую функцию дистанционно.

В соответствии с ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

2. Оформление дистанционной работы.

В связи с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией заведующий ГБДОУ детский сад № 9 вправе перевести отдельных Работников на дистанционный (удаленный) режим работы:

1. На основании дополнительного соглашения.

Перевод оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и предусматривает выполнение работником трудовой функции дистанционно временно (непрерывно в течение определенного дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Особенности изменения условий трудового договора о дистанционной работе регулируются ст. 312.2 ТК РФ.

2. Временно по инициативе работодателя на основании приказа.

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 работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт (издает приказ) о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу;

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом (приказом) способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст.312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. 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 обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3. Организация и условия труда

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, канцелярскими принадлежностями и иными средствами.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными работодателем.

4. Порядок взаимодействия сторон

Взаимодействие дистанционного работника с работодателем происходит только в рабочее время. Способы взаимодействия:

- по телефону,
- смс сообщения,
- через мессенджеры,
- через электронную почту.

В конце рабочего дня дистанционный работник представляет Работодателю отчет о выполненной работе, используя вышеуказанные способы взаимодействия. На основании представленных отчетов, Работодатель фиксирует отработанный день дистанционного работника в таблице учета рабочего времени.

Если дистанционный работник обязан предоставить работодателю объяснения либо другую информацию или обратиться к работодателю с заявлением, он вправе это сделать в форме электронного документа (скан-копии написанного от руки документа).

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

В ситуациях, когда в соответствии с ТК РФ работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, такое

ознакомление возможно путем обмена электронными документами (скан-копиями) между работодателем и дистанционным работником.

5. Оплата труда и социальное страхование

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства.

За дистанционным работником сохраняется режим рабочего времени, прописанный для его должности в ПВТР ГБДОУ детский сад № 9 или в трудовом договоре данного работника.

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

Перевод на дистанционный режим работы не является основанием для переноса ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику и предоставляется, согласно утвержденного графика отпусков.

Оплата временной нетрудоспособности дистанционным работникам производится на общих основаниях.

6. Заключительные положения

Положение вступает в силу со дня его утверждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Все работники ГБДОУ детский сад № 9 должны быть ознакомлены с данным Положением под подпись (Лист ознакомления. Приложение № 1)