

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детского сада №101
общеразвивающего вида
Невского района Санкт-Петербурга
приказ №6а от 11.01.2021 года
/ Н.В.Литвинова /



ПРИНЯТО

Общим собранием работников ГБДОУ
детского сада №101 общеразвивающего
вида Невского района Санкт-Петербурга
Протокол №3 от 11.01.2021 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВРЕМЕННОМ ПЕРЕВОДЕ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ
РАБОТНИКОВ**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №101 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

Положение

О временном переводе работников ГБДОУ детского сада №101 общеразвивающего вида Невского района Санкт-Петербурга на дистанционную работу

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников ГБДОУ детского сада №101 общеразвивающего вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – учреждения) 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 нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения учреждения, 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 учреждения, 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 трудовую функцию дистанционно по приказу заведующего учреждения без внесения изменений в трудовые договоры.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Заведующий 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 учреждения на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе учреждения также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и оформлен локальным актом учреждения.

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 заведующего учреждения.

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 медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. А также сотрудников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования учреждения.

5. Срок перевода

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

5.2. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, более длительный срок, заведующий учреждения вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия заведующим решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

6. 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 наличии возможности 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 при наличии возможности 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 заведующим учреждения. Расходы, не согласованные с заведующим учреждения, работнику не возмещаются.

7. 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 учреждения осуществляется в рабочее время по графику работы работника с 09-00 до 18-00, перерыв на обед с 13.00 до 14.00 посредством аудио и видео связи с использованием V Kontakte, WhatsApp, Zoom, Teams. Время взаимодействия работника и учреждения включается в рабочее время работника без последующей отработки.

7.3. Работник ежедневно в рабочее время должен быть на связи с учреждением (отвечать на телефонные звонки, сообщения в мессенджерах).

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2021 года и действует бессрочно до принятия нового положения.

9.2. С настоящим положением Общество знакомит работника под подпись по правилам, которые установлены в Обществе для ознакомления с локальными нормативными актами Общества.