

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский оздоровительный – образовательный спортивный центр»**

От работодателя:

Директор МБУДО «ДООСЦ»
Боярков В.С.

«11» 02 2021г.

Приказ № 16 от 11.02. 2021г.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
Кондракова А.Ф.

«10» 02 2021г.

Протокол № 2 от 10.02. 2021г.

Изменения дополнения в коллективный договор
по регулированию социально - трудовых отношений между работодателем и
работниками

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
« Детский оздоровительно – образовательный спортивный центр»
на 2020 – 2023гг.

Регистрационный номер 21/18-76

**Положение
о временном переводе работников на дистанционную работу
в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Детский оздоровительно – образовательный
спортивный центр»**

Почтовый и юридический адрес организации:
155902, Ивановская область, г. Шуя, ул. 1-я Нагорная, д. 14,
Телефон организации: 8 (49351) 4-97-31,
электронный адрес - doosc@mail.ru
Данные исполнителя: Боярков В.С.
МБУДО «ДООСЦ» 8(49351) 4-97-11



1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в МБУДО «ДООСЦ» (далее - Центр) в части перевода на дистанционную работу по инициативе Центра в определенных законом случаях.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях"
- 1.3. Положение определяет порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе Центра в исключительных случаях.
- 1.4. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом Центра, 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 Центра, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Центром 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 директора Центра без внесения изменений в трудовые договоры.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

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

4. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

- 4.1. Список работников, которых Центр временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, утверждается приказом директора Центра (на основании статьи 312.9 ТК РФ)
- 4.2. Работники, упомянутые в п. 3.1 Положения, должны быть уведомлены о переводе на дистанционную работу не позднее, чем за 3 рабочих дня до первого дня дистанционной работы.
- 4.3. Следующие работники в связи с невозможностью выполнения работы дистанционно направляются в простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ:
- 4.4. Работники, не упомянутые в п. 4.1 и 4.3 Положения, продолжают работу на стационарном рабочем месте до поступления дальнейших распоряжений в обычном порядке.

5. Срок перевода

- 5.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора Центра и не может превышать 6 месяцев.
- 5.2. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, более длительный срок, директор Центра вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия Центром решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

6. Порядок обеспечения оборудованием

- 6.1. Центр обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.
- 6.2. По соглашению сторон, заключенного в любой, позволяющей установить стороны форме, допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.
- 6.3. При необходимости Центра проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.
- 6.4. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Центр выплачивает работнику компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон, в любой, позволяющей установить стороны форме.

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 Центра осуществляется в рабочее время по графику работы работника (по графику работы в соответствии с трудовым договором) посредством аудио- и видеосвязи с использованием телефонной связи и сети Интернет: Viber и другого программного обеспечения. Время взаимодействия работника и Центра включается в рабочее время работника без последующей отработки.
- 7.3. Работники, временно переводимые на дистанционную работу, обязаны принимать участие в педагогических советах, родительских собраниях и иных мероприятиях посредством систем видеоконференцсвязи. О необходимости принять участие в таких мероприятиях работник должен быть уведомлен заблаговременно, не позднее, чем за 2 рабочих дня.
- 7.4. Режим выполнения иных трудовых обязанностей работник устанавливает самостоятельно. Время взаимодействия работника и работодателя включается в рабочее время.
- 7.5. Дистанционные работники обязаны проверять сообщения в группе для преподавателей в мессенджере Viber, являющуюся средством связи с ними, и/или электронную почту не реже 1 раза в рабочий день. Дистанционные работники обязаны реагировать на сообщения от работодателя в группе Viber, если они касаются выполнения им его трудовой функции, (направлять в ответ сообщение в группе для преподавателей в мессенджере Viber со словами «получил(а)», «ознакомлен(а)», «согласен», «согласна» и т.д.) в следующие сроки:
- подтверждать получение сообщений от работодателя не позднее окончания следующего рабочего дня;
 - подтверждать ознакомление с локальными нормативными актами и приказами работодателя не позднее двух рабочих дней,
 - предоставлять объяснительные записки в течение трех рабочих дней;

- предоставлять мотивированные ответы на иные сообщения работодателя в течение пяти рабочих дней.
- 7.6. Работник ежедневно заполняет отчет о проделанной работе в формате Word и/или ином формате, согласованном сторонами и предоставляет его не позднее 3 рабочих дней со дня окончания периода временного перевода работников на дистанционную работу. Педагогический состав предоставляет отчет заместителю директора по учебной работе.
- 7.7. В период дистанционной работы работник, временно переведенный на дистанционную работу, может выйти на работу на стационарное рабочее место по инициативе администрации центра.

8. Иные положения

- 8.1. На период временного перевода работника на дистанционную работу за ним сохраняются все права и гарантии в части оплаты, указанные в трудовом договоре.
- 8.2. Другие вопросы, не указанные в пунктах Положения, решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации

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 Центр знакомит работника под подпись по правилам, которые установлены в Центре для ознакомления с локальными нормативными актами Центра.

Приложение 1.

Список
 работников, временно переводимых на дистанционную работу

| № | ФИО | Должность | Способ связи | Срок перевода |
|---|-----|-----------|--------------|---------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |

Приложение 2.

Список
 работников в связи с невозможностью выполнения работы дистанционно

| № | ФИО | Должность, обоснование | Способ связи | Срок простоя |
|---|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |

Пронумеровано и прошнуровано

на 5 листах

Директор МБУДО «ДООСЦ»

В.С. Боярков

