

Согласовано
Представитель работников
ГБОУ школы-интерната
№ 115 г.о.Самара
Черу - Т.А.Черезова
« 11 » 01 2021 г.



Утверждаю
Директор ГБОУ школы-интерната № 115 г.о.Самара
Т.Ю.Томенко
« 11 » 01 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о дистанционной (удаленной) работе
в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
Самарской области «Школа-интернат № 115 для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья городского округа Самара»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в ГБОУ школы-интерната №115 г.о. Самара в части порядка дистанционной работы.

1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников на дистанционной (удаленной) работе.

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом ГБОУ школы-интерната №115 г.о. Самара, Коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения 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, информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

2.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение трудовых функций дистанционно на постоянной основе (в течение срока трудового договора) либо временно (срок, не превышающий 6 месяцев).

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

2.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим локальным актом и Трудовым кодексом РФ.

3. Порядок взаимодействия (обмен информацией) работодателя и работника

3.1. Взаимодействие ГБОУ школы-интерната №115 г.о. Самара с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и путем обмена документами, пересылаемыми по почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

3.2. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (цветные фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

3.3. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

3.4. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием подтверждения получения электронного документа от другой стороны в срок 1 часа в рабочее время с момента получения документа в виде электронного письма.

3.5. Дистанционный работник может быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами путем обмена электронными документами.

3.6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, дистанционный работник лично предоставляет работодателю оригиналы документов (больничные листы, справки), предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации нарочно, непосредственно в ГБОУ

школу-интернат №115 г.о. Самара или направляет их по месту нахождения работодателя по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

3.7. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, ГБОУ школа-интернат №115 г.о. Самара не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязано направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

3.8. Взаимодействие работника и ГБОУ школы-интерната №115 г.о. Самара осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре посредством аудио и видео связи с использованием телефона, программного обеспечения и сети Интернет. Время взаимодействия работника и ГБОУ школы-интерната №115 г.о. Самара включается в рабочее время работника без последующей отработки.

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

4. Заключение трудового договора с дистанционным сотрудником

4.1. Трудовой договор о дистанционной работе и дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами или в письменном виде. При этом ГБОУ школа-интернат №115 г.о. Самара не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязано направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

4.2. В качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, места заключения дополнительных соглашений указывается местонахождение ГБОУ школы-интерната №115 г.о. Самара.

4.3. Документы, которые дистанционный работник должен предъявить работодателю при заключении трудового договора:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (форма СТД-Р) (кроме совместителей и впервые поступающих на работу);
- СНИЛС или документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел

4.4. Другие документы, предусмотренные положениями статьи 65 ТК РФ, могут быть представлены в виде электронного документа.

4.5. По требованию ГБОУ школы-интерната №115 г.о. Самара сотрудник обязан направить ему по почте заказным письмом с уведомлением либо передать лично нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

5.1. После подписания трудового договора или дополнительного соглашения дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции сотрудника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре с работником.

5.3. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронной почты;
- получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

5.4. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору.

5.5. Дистанционным работникам предоставляется отпуск в общем порядке. Дистанционному работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с утвержденным Работодателем графиком отпусков. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.6. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников не распространяются.

6. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

6.1. ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара 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 ГБОУ школы-интерната № 115 г.о. Самара на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

6.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе ГБОУ школы-интерната № 115 г.о. Самара также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

6.3. Работник, которого переводят на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с данным локальным актом. При этом внесение изменений в трудовой договор не требуется.

6.4. В период времени дистанционной работы на работника распространяются все гарантии.

6.5. В случае если специфика работы, выполняемая работником стационарно, не позволяет его временный перевод на дистанционную работу, либо работодатель не может обеспечить оборудованием или техническими средствами, то время, в течение которого работник не выполняет трудовую функцию считается временем простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, с оплатой не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

7. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

7.1. Список работников, которых ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, утверждается приказом директора школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара.

7.2. В случае если в силу обстоятельств, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, на дистанционную работу требуется перевести 30 и более процентов от общей численности персонала, осуществлять работу на территории, в зданиях и помещениях ГБОУ школы-интерната № 115 г.о. Самара остаются работники, отсутствие очного присутствия которых негативно скажется на нормальном функционировании образовательной организации.

8. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу

8.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора школы и не может превышать 6 месяцев.

8.2. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, более длительный срок, директор ГБОУ школы-интерната № 115 г.о. Самара вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия ГБОУ школой-интернатом № 115 г.о. Самара решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

9. Порядок обеспечения оборудованием

9.1. ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

9.2. При необходимости ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

9.3. По соглашению сторон, заключенного в любой форме, допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

9.4. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара выплачивает работнику компенсацию в виде фактически понесенных расходов работника, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно (при наличии подтверждающих документов). Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с ГБОУ школой-интернатом № 115 г.о. Самара.

10. Заключительные положения

10.1. Дистанционные работники могут быть уволены по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 312.8 ТК РФ (отсутствие взаимодействия с работодателем без уважительной причины в течение двух рабочих дней подряд), частью 2 статьи 312.8 ТК РФ (изменение работником местности

выполнения трудовой функции, влекущей невозможность выполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях).

10.2. По окончании срока временного перевода работников на дистанционную работу работодатель предоставляет работникам прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работники обязаны приступить к ее выполнению.

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

10.4. С настоящим положением ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара знакомит работников под подпись по правилам, установленным в ГБОУ школа-интернат № 115 г.о. Самара для ознакомления с локальными нормативными актами.