

Автономная некоммерческая организация дополнительного образования

«Учебно-консультационный центр «Охрана труда и экология»
(АНО ДПО «УКЦ «Охрана труда и экология»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

АНО ДПО «УКЦ «Охрана труда и экология»

М.Ю.Заковряжин

31.12.2020



ПОЛОЖЕНИЕ

31.12.2020

г.Омск

О временном переводе работников на дистанционную работу

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в АНО ДПО «УКЦ «Охрана труда и экология» (далее – Общество) в части перевода на дистанционную работу по инициативе Общества в определенных законом случаях.

1.2. Положение определяет порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе Общества в исключительных случаях

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом Общества, и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Общества, 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 Общества, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Обществом 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 Общества без внесения изменений в трудовые договоры.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Общество 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 Общества на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Общества 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 Общество временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, утверждается приказом директора Общества.

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 Общества.

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 Общества остаются работники, отсутствие очного присутствия которых негативно скажется на нормальном функционировании организации.

5. Срок перевода

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

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

6. Порядок обеспечения оборудованием

6.1. Общество 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 Общество 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 Общество выплачивает работнику компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

6.5. Общество возмещает работнику иные фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с Обществом. Расходы несогласованные Обществом 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 Общества осуществляется в рабочее время по графику работы работника с 9.00-00 до 18-00 посредством аудио и видео связи с использованием ПО Skype. Время взаимодействия работника и Общества включается в рабочее время работника без последующей отработки.

7.3. Работник ежедневно заполняет отчет о проделанной работе в формате Google Таблицы. Общество направляет работнику ссылку на отчет в Google Таблицы в день перевода работника на дистанционную работу, затем ежемесячно 30 (31) числа месяца, предшествующего отчетному.

8. Заключительные положения

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

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

Зам. директора

31.12.2020

_____ Л.А.Ярусова