

Согласовано
Первичной профсоюзной организацией
Протокол от 02.04.2021 № 22

ПОЛОЖЕНИЕ 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 государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса» (далее – Колледж, работодатель), в части перевода на дистанционную работу по инициативе Колледжа в определенных законом случаях.

1.2. Настоящее Положение о временном переводе работников на дистанционную работу (далее - Положение) принято в соответствии с Трудовым кодексом РФ (с учетом поправок, внесенных Федеральным законом от 08.12.2020 № 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»), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Министерства просвещения Российской Федерации, иными нормами российского законодательства, регулирующими порядок работы образовательных учреждений в период 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.

1.3. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Колледжа, 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 Колледжа, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Колледжем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

1.4. Дистанционными работниками для целей настоящего положения понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Колледжем в соответствии с Трудовым кодексом РФ. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ

2. Обстоятельства (случай) временного перевода работников на дистанционную работу, срок их перевода

2.1. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия следующих обстоятельств (случаев):

- в период катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара;
- наводнения;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работники переводятся на дистанционную работу в порядке, предусмотренном ст. 312.9 ТК РФ. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.2. Список работников, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 2.1 настоящего положения, утверждается приказом директора Колледжа. В приказе указываются фамилия, имя и отчество работника, занимаемая должность, срок перевода на дистанционную работу, способ связи с работником, указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п 2.1. послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

2.3. На дистанционную работу переводят работников, которым работа в обстоятельствах, указанных в пункте 2.1 настоящего положения, противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, а также работников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования Колледжа.

2.4. В зданиях и помещениях Колледжа остаются работники, чье нахождение на рабочем месте или исполнение полномочий является критически важным для обеспечения функционирования Колледжа.

2.5. Работники, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу, должны быть уведомлены о переводе на дистанционную работу не позднее, чем за 3 рабочих дня до первого дня дистанционной работы.

2.6. За работниками, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу, сохраняется заработная плата в полном объеме.

2.7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст.157 ТК РФ. Перечень таких работников определяется приказом директора, в котором указывается: фамилия, имя и отчество работника, занимаемая должность, обоснование простоя, срок простоя и способ связи с работником.

2.8. Работники, не упомянутые в списках работников, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу, продолжают работу на стационарном рабочем месте до поступления дальнейших распоряжений в обычном порядке.

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

2.10. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 2.1 настоящего положения, более длительный срок, директор Колледжа вправе продлить срок временного перевода на период обстоятельства, послужившего основанием для принятия Колледжем решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

2.11. По окончании срока 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. Порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, необходимым оборудованием и иными средствами

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

3.2. Каждый работник имеет право на получение персонального ноутбука, компьютера, гарнитуры, графического планшета за счет работодателя.

3.3. Каждому работнику по возможности должен быть обеспечен аккаунт в системе видеоконференцсвязи с возможностью одновременного пребывания и работы 30 человек за счет работодателя (45 минут работы).

3.4. Каждому работнику должен быть обеспечен доступ к программам защиты информации за счет работодателя.

3.5. Педагогические работники должны иметь возможность осуществлять реализацию образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в соответствии со ст. 16 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Министерства просвещения и Министерства образования и науки Российской Федерации.

3.6. Лицом, ответственным за реализацию пп. 3.1-3.5 является заведующий сектором работы с цифровыми технологиями.

3.7. При необходимости Колледж проводит обучение работников по применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

3.8. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Колледжа и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

3.9. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Колледж выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются соглашением сторон.

4. Взаимодействие с работником и порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу

4.1. Взаимодействие с работником, работающим дистанционно, может осуществляться как путем обмена электронными документами (посредством электронной почты), так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб.

Взаимодействие с работником осуществляется в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Время взаимодействия работника и Колледжа включается в рабочее время работника.

4.2. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, Работник направляет непосредственному руководителю сообщение по электронной почте о том, что приступил к работе / окончил работу соответственно.

4.3. Дистанционные работники из числа педагогических работников, проводят учебные занятия в соответствии с расписанием и иными методическими рекомендациями работодателя с использованием систем видеоконференцсвязи и электронной образовательной среды.

4.4. Дистанционные работники из числа педагогических работников обязаны принимать участие в педагогических советах 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.

4.5. Режим выполнения иных трудовых обязанностей педагогические работники устанавливают самостоятельно. Время взаимодействия работника и работодателя включается в рабочее время. Работники, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу, осуществляют дистанционную работу в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Дистанционные работники обязаны проверять электронную почту, являющуюся средством связи с ними, не реже 1 раза в час в рабочее время. Дистанционные работники обязаны реагировать на сообщения от работодателя на такой электронной почте, если они касаются выполнения ими их трудовых функций, (направлять в ответ сообщение по электронной почте со словами «получил(а)», «ознакомлен(а)», «согласен», «согласна» и т.д.) в следующие сроки: подтверждать в течение рабочего времени получение сообщений от работодателя не позднее 1 часа с момента их получения; подтверждать ознакомление с локальными нормативными актами и приказами работодателя не позднее рабочего дня, в течение которого данные локальные акты и приказы были им направлены; предоставлять объяснительные записки и мотивированные ответы на иные сообщения работодателя в течение трёх рабочих дней.

4.7. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы–мессенджеры, программы мгновенного обмена сообщениями (WhatsApp? Viber и т.д). Дистанционные работники обязаны оперативно реагировать на звонки и сообщения, которые получают на телефонный номер, являющийся средством связи с ними, немедленно либо при наличии учебных занятий или иных причин, препятствующих оперативной реакции, в течение 1 часа. Дистанционные работники обязаны выполнять правила, указанные в настоящем пункте, в рабочие дни в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.8. Работодатель и его представители обязаны оперативно реагировать на сообщения от работников, поступающие по электронной почте, указанной на сайте колледжа, (направлять в ответ сообщение по электронной почте со словами «получил(а)», «ознакомлен(а)», «согласен», «согласна» и т.д.) в следующие сроки: подтверждать получение сообщения от работника не позднее окончания следующего рабочего дня; предоставлять электронные копии документов,

касающихся социально-трудовых прав работника, в том числе его заработной платы, не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления; направлять бумажные копии запрашиваемых документов, касающихся социально-трудовых прав работника, в том числе его заработной платы, по почте работнику не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления; разрешать или запрещать работнику выход на стационарное рабочее место по собственной инициативе в течение трех рабочих дней; давать мотивированные ответы на иные сообщения в течение пяти рабочих дней. В случае отсутствия ответа в надлежащий срок сообщение или запрос работника считаются принятыми и одобренными.

4.9. Работник обязан незамедлительно по требованию непосредственного руководителя, представлять Работодателю отчет о проделанной работе. Обо всех технических неисправностях оборудования работник обязан в течение 30 минут с момента обнаружения неисправности сообщить по телефону или электронной почте непосредственному руководителю.

4.10. В период дистанционной работы дистанционный работник может быть вызван на работу для выполнения своих обязанностей на стационарном рабочем месте. В таком случае работодатель должен направить работнику соответствующий вызов по электронной почте или телефону, являющимся средствами связи с ним, не позднее, чем за 3 часа до установленного срока.

4.11. В период дистанционной работы дистанционный работник может выйти на работу на стационарное рабочее место по собственной инициативе только с разрешения директора колледжа, полученного по электронной почте или телефону.

4.12. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда.

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

5.1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5.3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность, отличную от местности выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действия статей 166-168 ТК РФ.

5.4. Дистанционные работники не могут быть уволены по основанию, предусмотренному подп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула).

5.5. Дистанционные работники могут быть уволены по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ (отсутствие взаимодействия с работодателем без уважительной причины по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя), ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ (изменение работником местности выполнения трудовой функции, влекущее невозможность выполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях).

6. Заключительные положения

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

6.2. Изменения в настоящее Положение вносятся приказом директора Колледжа в порядке, установленном действующим законодательством РФ.