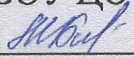


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 29»**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ЦО №29

 /Бега М.А.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МБОУ ЦО №29



/Кошкин И.А.

Протокол общего собрания № 1
«18» марта 2025 г.

**Положение
о дистанционной работе**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 312.1 - 312.9 главы 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации, дополненными 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», в части перевода на дистанционную работу по инициативе учреждения в определенных законом случаях.

1.2. Положение в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений прав и обязанностей работников в МБОУ «Центр образования № 29» (далее – образовательное учреждение) определяет порядок временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу и комбинированную дистанционную работу по инициативе образовательного учреждения в исключительных случаях.

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом образовательного учреждения, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

1.4. При переводе на дистанционную работу дистанционные работники заключают дополнительное соглашение к трудовому договору о временном переводе на дистанционную работу.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором (или дополнительным соглашением к трудовому договору) трудовой функции вне места нахождения образовательного учреждения, вне стационарного рабочего места при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между образовательным учреждением и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

2.2. Федеральным законом № 407-ФЗ, в частности, предусмотрено следующее: трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора или дополнительного соглашения) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Образовательное учреждение по своей инициативе вправе временно перевести работников на дистанционную работу 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.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласие работника на такой перевод не требуется.

3.3. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

4. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

4.1. Список работников, которых образовательное учреждение временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, утверждается приказом директора образовательного учреждения.

5. Порядок и условия организации труда

5.1. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.2. Режим рабочего времени дистанционного работника может определяться локальным нормативным актом, трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.3. При временном переводе работника на дистанционную работу работодатель при наличии техники по акту приема-передачи оборудования (на временное пользование на период дистанционной работы) обеспечивает работника необходимым оборудованием.

5.4. Работник ежедневно отчитывается перед непосредственным руководителем (по подчиненности) в установленный срок путем направления результата выполненного поручения на адрес его электронной почты либо иным способом, обеспечивающим получение информации о результатах выполнения поручений.

5.5. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.6. Специалист по охране труда осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются (статья 312.7 ТК РФ).

6. Оплата труда

6.1. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства, следовательно, заработная плата им выплачивается в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной в трудовом договоре.

6.2. Оплата труда за месяц определяется на основании табеля учета рабочего времени, в котором фиксируется количество отработанных дней (часов).

6.3. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5 ТК РФ).

7. Заключительные положения

7.1. Работодатель имеет право уволить дистанционного сотрудника, если он без уважительной причины не выходит на связь в течение двух рабочих дней подряд.

7.2. Настоящее положение вступает в силу с даты утверждения Коллективного договора года и действует бессрочно до принятия нового положения.

о печатью
пр МБОУ ЦО №29

И