

Утверждено
Приказом № 90-о
От 30 декабря 2020 г.
Председателя МГО ВОС
Мошковского А.Н.

Положение

о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу

**Московской городской организации Общероссийской общественной
организации инвалидов "Всероссийское ордена Трудового Красного
Знамени общество слепых"**

(МГО ВОС)

г. Москва, 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

30.12.2020г.

г. Москва

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 Московской городской организации Общероссийской общественной организации инвалидов "Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых" (МГО ВОС) (далее – МГО ВОС) в части перевода на дистанционную работу по инициативе МГО ВОС в определенных законом случаях.

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

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

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения МГО ВОС, его структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между МГО ВОС 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 председателя МГО ВОС без внесения изменений в трудовые договоры.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

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

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 МГО ВОС.

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 МГО ВОС 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 председателя МГО ВОС и не может превышать 6 месяцев.

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

6.Порядок обеспечения оборудованием

6.1.МГО ВОС 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 МГО ВОС 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 допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

6.4. МГО ВОС возмещает работнику фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с МГО ВОС. Расходы несогласованные с МГО ВОС 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.

7.2. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником осуществляется как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

7.3. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, предоставленным работником добровольно.

7.4. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется также с помощью Skype, Viber и WhatsApp. Конкретную программу для взаимодействия определяет непосредственный руководитель работника, о чем своевременно уведомляет работника по корпоративной электронной почте.

7.5. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. В случае если работник не будет выходить на связь в течение рабочего дня без уважительной причины, работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности.

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 МГО ВОС знакомит работника под подпись по правилам, которые установлены в МГО ВОС для ознакомления с локальными нормативными актами МГО ВОС.