**Управление культуры администрации**

**Богородского городского округа Московской области**

**Муниципальное учреждение дополнительного образования**

**«Дубровская детская музыкальная школа»**

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ  Директор МУДО Дубровская ДМШ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Краснова Н.В.  «31»января 2022 г  Приказ № 23 от 31.01.2022 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о временном переводе работников на дистанционную работу**

**муниципального учреждения дополнительного образования**

**«Дубровская детская музыкальная школа»**

г. Ногинск-9

2022 г.

Приложение к приказу

муниципального учреждения дополнительного образования

«Дубровская детская музыкальная школа»

от 31.01.2022 г. № 23

**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 МУДО Дубровская ДМШ (далее - Школа) в части перевода на дистанционную работу по инициативе Школы в определенных законом случаях.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 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"

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

1.2. 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 Школы, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Школой 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 Школы без внесения изменений в трудовые договоры.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Школа 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 нормальныежизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Школы на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Школы 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 Школа временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, утверждается приказом директора Школы.

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 Школы.

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 в здании Школы 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 Школы и не может превышать 6 месяцев.

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

6. Порядок обеспечения оборудованием

6.1. Школа обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

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

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 Школы осуществляется в рабочее время по графику работы работника с 08:00 до 20:00 посредством аудио- и видеосвязи с использованием телефонной связи и сети Интернет: Viber и другого программного обеспечения. Время взаимодействия работника и Школы включается в рабочее время работника без последующей отработки.

7.3. Работники, временно переводимые на дистанционную работу, обязаны принимать участие в педагогических советах, родительских собраниях 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.

7.4. Режим выполнения иных трудовых обязанностей работник устанавливает самостоятельно. Время взаимодействия работника и работодателя включается в рабочее время.

7.5. Дистанционные работники обязаны проверять сообщения в группе для преподавателей в мессенджере WhatsApp,Telegram являющуюся средством связи с ними, и/или электронную почту не реже 1 раза в рабочий день. Дистанционные работники обязаны реагировать на сообщения от работодателя в группе WhatsApp, Telegram если они касаются выполнения им его трудовой функции, (направлять в ответ сообщение в группе для преподавателей в мессенджере WhatsApp, Telegram со словами «получил(а)», «ознакомлен(а)», «согласен», «согласна» и т.д.) в следующие сроки:

* подтверждать получение сообщений от работодателя не позднее окончания следующего рабочего дня;
* подтверждать ознакомление с локальными нормативными актами и приказами работодателя не позднее двух рабочих дней,
* предоставлять объяснительные записки в течение трех рабочих дней;
* предоставлять мотивированные ответы на иные сообщения работодателя в течение пяти рабочих дней.

7.6. Работник ежедневно заполняет отчет о проделанной работе в формате Word и/или ином формате, согласованном сторонами и предоставляет его не позднее 3 рабочих дней со дня окончания периода временного перевода работников на дистанционную работу. Педагогический состав предоставляет отчёт заместителю директора по учебной работе.

7.7. В период дистанционной работы работник, временно переведённый на дистанционную работу, может выйти на работу на стационарное рабочее место по собственной инициативе только с разрешения директора.

8. Иные положения

8.1. На период временного перевода работника на дистанционную работу за ним сохраняются все права и гарантии в части оплаты, указанные в трудового договоре.

8.2. Другие вопросы, не указанные в пунктах Положения, решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**9. Заключительные положения**

9.1 Настоящее положение вступает в силу с 31.01.2022 года и действует бессрочно до принятия нового положения.