Приложение

к распоряжению администрации

МР «Печора» от 28.01.2022 № 45-р

Положение

о дистанционной (удаленной) работе

в администрации муниципального района «Печора»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в администрации муниципального района «Печора» (далее - Администрация).

1.2. Нас**т**оящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C72124829567B7D21619EAFB90F70Db1I) Российской Федерации, 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», иным действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Администрации, выполняющими трудовые функции вне местонахождения работодателя (дистанционно).

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, его обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования, за исключением случая нахождения работника в служебной командировке.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) 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) ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B0C51D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I), [2 ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B7CC1D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в [ч. 2 ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B7CC1D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со [ст. 312.9](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B4C51D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - работник) ([ч. 3 ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B7CD1D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Заключение трудового договора с дистанционным работником

3.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном [ч. 1 ст. 312.3](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B6CD1D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе является администрация муниципального района «Печора», расположенная по адресу: 169600, Республика Коми, г. Печора, ул. Ленинградская, д. 15.

3.2. По письменному заявлению дистанционного работника Администрация не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязана направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [ст. 65](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9965B3C8111EFFADC1B186F3914B375C048ABCD4E00EbAI) Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены Администрации лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.4. По требованию Администрации лицо, поступающее на дистанционную работу, обязано представить Администрации нотариально заверенные копии документов, указанных в [п. 3.3](#P35) настоящего Положения, на бумажном носителе.

4. Расторжение трудового договора с дистанционным работником

4.1. Расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе Администрации производится по основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C72124829567B7D21619EAFB90F70Db1I) Российской Федерации.

Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C72124829567B7D21619EAFB90F70Db1I) Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным [ч. 9 ст. 312.3](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B6C51D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.2. В случае если ознакомление дистанционного работника с распоряжением Администрации о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного распоряжения направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного распоряжения на бумажном носителе.

5. Организация работы дистанционного работника

5.1. После подписания трудового договора дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции работника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.3. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

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

5.5. Дистанционный работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять электронную почту.

6. Взаимодействие с дистанционным работником

6.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

6.2. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, установленных локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

6.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, распоряжениями работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.5. В случаях, если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C72124829567B7D21619EAFB90F70Db1I) Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.6. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой ([ст. 62](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A66B6CE1D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном [ч. 9 ст. 312.3](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9A61B6C51D4CA5BDC5F8D1FA8D4F28420794BC0Db6I) Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Взаимодействие Администрации 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 электронной почте.

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

6.9. При взаимодействии с дистанционным работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по электронной почте.

6.10. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по корпоративной почте, но могут быть использованы и другие способы, указанные в настоящем Положении).

6.11. Если дистанционный работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность руководителя сектора по кадрам и муниципальной службе Администрации. Работники сектора по кадрам должны составить акт о невыходе дистанционного работника на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

7. Особенности организации труда дистанционных работников

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

7.2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Администрации и в ее интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Администрация 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 настоящим порядком, дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.3. В случае направления Администрацией дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие [ст. ст. 166](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9965B2CC101BFFADC1B186F3914B375C048ABCD4E00EbAI) - [168](consultantplus://offline/ref=8F611DE168919A49C5863816B8693470CF92A86DD1C190D89BC1CC32923E88C73324DA9965B2CC101FFFADC1B186F3914B375C048ABCD4E00EbAI) Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Порядок компенсации расходов за использование принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанные с их использованием

8.1. Компенсация расходов осуществляется за использование принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также за расходы, связанные с их использованием, для целей трудовой деятельности.

8.2. Размер возмещения указанных расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного (арендованного) оборудования (средств), услуг связи для целей трудовой деятельности.

8.3. Дистанционный работник должен предоставить копии документов подтверждающих:

- приобретение (аренду) оборудования (средств) (чек на покупку или договор купли-продажи, договор на аренду оборудования);

- расходы, понесенные при использовании оборудования (средств) в служебных целях (интернет, мобильная связь, электроэнергия).

8.4. Расчет компенсации за используемое личное оборудование для целей трудовой деятельности производится на основании расчетной суммы амортизации используемого оборудования (Постановление правительства РФ от 01.01.2002 №1).

8.5. Расчет затрат за интернет используемый для трудовой деятельности производится с учетом количества дней и часов рабочего времени, проведенного дистанционным работником в Интернете, на основании отчета провайдера и предоставленных договора на оказание услуги Интернет, счета или квитанции об оплате Интернета.

8.6. Расчет затрат услуг мобильной связи для целей трудовой деятельности производится на основании детализации звонков и выделении рабочих звонков из общего количества звонков произведенных дистанционным работником, акта об оказании услуг, счета или квитанции об оплате услуги. Выделение рабочих звонков производится дистанционным работником самостоятельно на распечатке детализации звонков с кратким указанием цели звонка и наименованием (ФИО) абонента.

8.7. Расчет затрат за используемую электроэнергию для целей трудовой деятельности производится на основании количества дней и часов рабочего времени дистанционного работника, квитанции об оплате услуг электроснабжения.

8.8. Работодатель возмещает расходы работнику после предоставления всех копий документов, подтверждающих затраты, связанные с фактическим использованием работником личного (арендованного) оборудования (средств), услуг связи для целей трудовой деятельности, путем перечисления на банковскую карту.

9. Обмен кадровыми документами, листками нетрудоспособности

9.1. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет Администрации оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

9.2. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, распоряжениями Администрации, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между Администрацией и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.4. Те дистанционные работники, у которых корпоративной электронной почты нет, пересылают сканы или фотографии документов своему непосредственному руководителю с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

9.5. Оригиналы документов должны быть предоставлены дистанционным работником при первой возможности посещения офиса Администрации.

10. Заключительные положения

10.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены распоряжением Администрации.

10.2. Контроль за соблюдением настоящего Положения возлагается на ответственное лицо, определяемое распоряжением Администрации.