Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дом детского творчества Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБУ ДО ДДТ Красносельского района Санкт-Петербурга)

ГБУ ДО ДДТ Красносельского района Санкт-Петербурга

Подписано цифровой подписью: ГБУ ДО ДДТ Красносельского района Санкт-Петербурга
Дата: 2021.03.11 11:49:47 +03'00'

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 12.05.2020 № 123-ах
Директор
_____М.Д. Иваник

ПОЛОЖЕНИЕ
об особом режиме работы в период коронавирусной инфекции (COVID-19) в ГБУ ДО ДДТ Красносельского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2020

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации рекомендует организовать применение гибких режимов работы.

В первую очередь, это различные формы работы на дому: дистанционная, удаленная, надомная работа. С учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии взаимодействие работников и работодателей по организации удаленной работы могут оформляться при необходимости путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

1. Общие положения

1.1. Положение распространяется на работников ГБУ ДО ДДТ Красносельского района Санкт-Петербурга (далее ДДТ), занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.2. Для перехода на гибкие режим работы сотрудников директором учреждения на основании рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 оформляется приказ о переводе сотрудников на гибкий режим работы.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДДТ до момента снятия карантинного режима.

2. Организация работы

2.1. Дистанционная работа

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК) предусмотрена возможность дистанционной работе работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет» (глава 49.1 ТК). Дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, При этом административный персонал, педагоги, педагогические работники, выполняющие методическую и организационную работу и другие работники, имеющие возможность и необходимость работать в форме дистанционной работы, обеспечиваются работодателем техническими средствами и другими ресурсами или работают с использованием личного оборудования.

Необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на дистанционную работу на дому и ознакомить с ним работников.

2.2.Удаленная работа

Рекомендуется осуществлять переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности. В первую очередь - беременных женщин, родителей с малолетними детьми (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, лиц, возраста 65 лет и старше.

Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно. Работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных

заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому. Также необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.

2.3. Надомная работа

Надомники - это лица, которые продолжают работать на дому с использованием материалов, инструментов и механизмов, полученных от работодателя либо приобретаемых за свой счет (глава 49 ТК). Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Результат работы надомника материален - это какая-то вещь, ремонт костюмов для отделов (объединений), наглядных пособий и пр.). Виды надомной работы для сотрудников определяет руководитель структурного подразделения или учреждения.

2.4. Для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников с соблюдением всех требований в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции.

2.5. Гибкий режим рабочего времени и разделение рабочего дня на части. Данные режимы позволяют избегать скопления людей на входе и выходе при начале/окончании рабочего дня, увеличить расстояния между работниками во время рабочего дня. При гибком режиме рабочего времени время начала, окончания рабочего дня или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (статья 102 ТК). При этом обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в организации для этих целей учетный период (это может быть рабочий день, неделя, месяц и другие). При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 ТК).

2.6. При снижении объемов работы в связи с эпидемией в целях сохранения рабочих мест целесообразно применять режим неполного рабочего времени. Режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) позволяет увязать оплату труда работника с продолжительностью отработанного времени (статья 93 Кодекса). При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или за фактически выполненную работу. При неполном рабочем времени допускается разделение рабочего дня на части. Продолжительность рабочего времени при неполном рабочем времени устанавливается по соглашению сторон. При этом гарантии, установленные ТК, распространяются на работников, занятых неполное рабочее время, в полном объеме. По соглашению работника и работодателя неполное рабочее время может быть установлено при заключении трудового договора или в дополнительном соглашении к нему.

2.7. В соответствии с особенностями режима рабочего времени, работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8. Отчеты о проделанной работе, результаты работы работники предоставляют руководителям отделов, структурных и инфраструктурных подразделений, которые непосредственно осуществляют непосредственный контроль и учет рабочего времени.