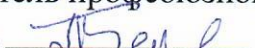


СОГЛАСОВАНО:

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профсоюзного
комитета  Березин М.П.

Врио директора ИПХФ РАН

Огд.Ф.М.И.В. Ломоносов

Приказ ИПХФ РАН
от «15» 02 2021 г. № 148/1



2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о дистанционной работе в ИПХФ РАН и правилах оформления трудового договора (дополнительного соглашения) о дистанционной работе

1. Положение о дистанционной работе в ИПХФ РАН и правилах оформления трудового договора (дополнительного соглашения) о дистанционной работе (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона 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».

2. Дистанционной (удаленной) признается работа, при осуществлении которой одновременно соблюдаются два условия (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ):

1) трудовая функция выполняется вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места;

2) для работы и взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением, работодатель и работник используют Интернет (другие информационно-телекоммуникационные сети общего пользования) и сети связи общего пользования.

3. Дистанционная работа подразделяется на (ст. 312.1 ТК РФ):

1) постоянную – в течение срока действия трудового договора,

3) периодическую – когда выполнение трудовой функции в дистанционном режиме и на стационарном рабочем месте чередуется.

4. Дистанционная работа осуществляется на основании трудового договора (дополнительного соглашения к нему).

Условия о характере выполнения дистанционной работы должны быть прописаны в трудовом договоре (дополнительном соглашении). Решение о переводе работника на дистанционный режим работы принимается по соглашению между работником и работодателем (директором).

5. Для перевода работника на дистанционный режим работы необходимо:

1) Работнику написать заявление о переводе на дистанционный режим работы **с обоснованием возможности выполнять работу дистанционно**, т.е. вне стационарного места работы.

2) Согласовать **с непосредственным руководителем** (заведующим лабораторией/группой), а **также руководителем отдела** возможность выполнять работу дистанционно, конкретный перечень видов работы с указанием темкарты, по которой выполняется эта работа, график предоставления письменной отчетности о проделанной работе и срок, на который работник переводится на дистанционную работу.

Мотивированное решение непосредственного руководителя и руководителя отдела оформляется служебной запиской на имя директора Института.

3) Представить заявление и служебную записку директору Института для принятия окончательного решения о переводе или отказе в переводе на дистанционную работу.

4) При принятии положительного решения о переводе работника на дистанционную работу, отдел кадров оформляет трудовой договор о дистанционной работе (дополнительное соглашение), который может быть подписан путем обмена электронными документами, и приказ о переводе.

6. Дистанционного работника можно направить **в служебную командировку**. Речь идет о выполнении служебного поручения в местности (на территории), отличной от местности (территории) выполнения трудовой функции. В этом случае на работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ (ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ).

7. **Учет рабочего времени дистанционного работника** (ведение табеля учета рабочего времени) осуществляется по общим правилам (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ).

8. Дистанционного работника можно уволить только по основаниям, определенным Трудовым кодексом РФ (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ).

Общие основания увольнения предусмотрены ст. 77 ТК РФ.

Среди прочего в ст. 312.8 ТК РФ предусмотрены **два специальных основания прекращения трудового договора с дистанционным работником**:

1) в период выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Исключение – порядком взаимодействия работодателя и работника установлен более длительный срок взаимодействия. По данному основанию работодатель по своей инициативе вправе уволить работника, выполняющего дистанционную работу как на постоянной основе, так и временно (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ);

2) работник изменил местность выполнения трудовой функции и это влечет невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. По данному основанию можно прекратить трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ).

9. Вопросы, не урегулированные Положением, разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.