

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ ИМ. Н.И. СИПЯГИНА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК**

Принято
Педагогическим Советом
Протокол № _____
« _____ » _____ 2020 г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ДТДМ
_____ Е.В. Кириллова
« _____ » _____ 2020 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО ДТДМ
_____ Т.В. Радченко
« _____ » _____ 2020 г.

**Положение
об организации режима труда в период действия режима
повышенной готовности
в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования «Дворец творчества детей и
молодежи им. Н.И. Сипягина» муниципального образования
город Новороссийск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Дворец творчества детей и молодежи им. Н.И. Сипягина» муниципального образования город Новороссийск (далее – Учреждения), регулирующим конфликт интересов в Учреждения (далее – Положение), разработано и утверждено в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в условиях режима повышенной готовности, введенного для предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции на период, определенный нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- Законом Краснодарского края от 31 мая 2005 г. № 870-КЗ «О государственной гражданской службе Краснодарского края»
- методическими рекомендациями МР 3.1.0178-20 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 13 марта 2020 г. № 129 "О введении режима повышенной готовности на территории Краснодарского края и мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019)"

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 марта 2020 г. № 185 "О введении ограничительных мероприятий (карантина) на территории Краснодарского края"
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 10 мая 2020 г. № 267 «Об утверждении Порядка осуществления профессиональной служебной деятельности в дистанционном формате государственными гражданскими служащими Краснодарского края, замещающими должности государственной гражданской службы в администрации Краснодарского края»
- распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 11 мая 2020 года №102-р «Об отдельных вопросах организации на территории Краснодарского края режима труда государственных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края и организаций в период действий по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (СО VID-2019)»

1.3. Положение определяет порядок взаимодействия работодателя (представителя работодателя) с работниками с применением гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции.

1.4. Основные понятия:

- **Удаленная (дистанционная) работа** - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, 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 общего пользования, в том числе сети Интернет.
- **Гибкий режим рабочего времени** — режим труда, при котором сотрудник может определить самостоятельно начало и окончание рабочего дня по договоренности с работодателем.

1.5. Организация работы с применением гибких форм занятости:

1.5.1. Переход на удаленную работу осуществляется для всех работников, для которых существуют такие технические возможности. В первую очередь - беременных женщин, родителей с малолетними детьми (родителей (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 решается с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно.

Для организации режима удаленной работы работодатель определяет 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. Кроме того, работодатель издает приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и знакомит с ним работников.

Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, остается без изменений.

1.5.2. Для перехода работника на дистанционную работу с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

1.5.3. Гибкий режим рабочего времени позволяет 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 РФ). При этом обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в организации для этих целей учетный период. Графики работ по соглашению с работниками корректируются по мере изменения эпидемиологической ситуации и объемов необходимых работ.

Перевод на гибкий режим рабочего времени оформляется приказом руководителя, с которым работники знакомятся под подпись.

1.6. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно до принятия нового положения.