

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Федеральный исследовательский Работодатель  
«Морской гидрофизический институт РАН»  
(ФГБУН ФИЦ МГИ)**

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора ФГБУН ФИЦ МГИ  
А.И. Кубряков  
декабря 2020 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППОО

ФГБУН ФИЦ МГИ

С.Н. Королев  
«30» декабря 2020 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о временном переводе работников ФГБУН ФИЦ МГИ**

**на дистанционную работу**

**.Севастополь**

**2020**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Морской гидрофизический институт РАН» (далее – **Работодатель**) в части перевода на дистанционную работу по инициативе **Работодателя** в определенных законом случаях.

1.2. Положение определяет порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе **Работодателя** в исключительных случаях

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами ФГБУН ФИЦ МГИ.

## **2. Основные понятия**

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения **Работодателя**, его обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), 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.

2.2. Дистанционными работниками (далее - **Работники**) для целей настоящего положения считаются работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно по приказу Работодателя без внесения изменений в трудовые договоры.

## **3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу**

3.1. **Работодатель** 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 нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе **Работодателя** на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод **Работника** на дистанционную работу по инициативе **Работодателя** 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 **Работодатель** временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего Положения, утверждается приказом директора.

## **5. Срок перевода**

5.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом **Работодателя** и не может превышать 6 месяцев.

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

## **6. Порядок обеспечения оборудованием**

6.1. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств **Работодатель** выплачивает **Работнику** компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

6.2. Работодатель возмещает **Работнику** иные фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы **Работник** обязан предварительно согласовать с **Работодателем**. Расходы несогласованные **Работодателем** **Работнику** не возмещаются.

6.3. Компенсации **Работнику**, предусмотренные ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачиваются в срок не позднее 15 календарных дней с момента предоставлению **Работодателю** финансовых документов, подтверждающих расходы **Работника**, связанные с выполнением своей трудовой функции в условиях дистанционной работы.

## **7. Порядок организации труда**

7.1. Рабочим местом **Работника** является место его проживания.

7.2. Режим рабочего времени **Работников**, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

7.3. Взаимодействие **Работника** и **Работодателя** осуществляется в рабочее время.

7.4. **Работник** должен предоставлять информацию, отчеты, предложения на электронных (бумажных) носителях и при необходимости лично участвовать в совещаниях, советах и семинарах подразделения и Центра в целом.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее положение вступает в силу с 1 января 2021 года и действует беспрерывно до принятия нового Положения.

9.2. С настоящим Положением **Работодатель** обязан ознакомить работников под подпись.