



П Р И К А З

от 20.03 2020 года

№ 134 /ОД

г. Якутск

О применении дистанционной формы работы

На основании Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 17 марта 2020 года № 1055 «О введении режима повышенной готовности на территории Республики Саха (Якутия) и мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)», перечня поручений Главы Республики Саха (Якутия) №Пр-210-А1 от 18 марта 2020 г., письма Заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) О.В. Балабкиной от 19 марта 2020 г. № 630-П4, п р и к а з ы в а ю:

1. Применить дистанционный формат исполнения должностных обязанностей сотрудников Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) и подведомственных учреждений с 20 марта 2020 г. до особого распоряжения.

2. Утвердить Методические рекомендации по переводу сотрудников на дистанционную форму работы, согласно приложению № 1 к приказу.

3. Утвердить Алгоритм действий при переходе на дистанционную форму работы, согласно приложению № 2 к приказу.

4. Отделу организационной работы, контроля, государственной службы и кадров (Степанову С.П.):

4.1. Заключение дополнительные соглашения к служебному контракту государственных гражданских служащих Министерства.

4.2. Обеспечить технические условия для работы сотрудников Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) в удаленном доступе.

5. Руководителям подведомственных учреждений перевести работников учреждений на дистанционную форму работы, согласно Методическим рекомендациям, утвержденным настоящим приказом с 20 марта 2020 г. до особого распоряжения.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) С.С. Чердонова

Министр

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

И.Ю. Григорьев

Методические рекомендации по переводу сотрудников на дистанционную форму работы

1. Настоящие Методические рекомендации по переводу сотрудников на дистанционную форму работы разработаны Министерством по физической культуре и спорта Республики Саха (Якутия) (далее - Министерство) в целях урегулирования трудовых отношений в подведомственных учреждениях Министерства и в связи с необходимостью принятия мер по нераспространению новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

2. Методические рекомендации разработаны на основании Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 17 марта 2020 года № 1055 «О введении режима повышенной готовности на территории Республики Саха (Якутия) и мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)», перечня поручений Главы Республики Саха (Якутия) № Пр-210-А1 от 18 марта 2020 г., методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 марта 2020 г. № 19-0/10/П-2262, письма Заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) О.В. Балабкиной от 19 марта 2020 г. № 630-П4, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3. В соответствии со ст.312.1 Трудового кодекса РФ, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного 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 общего пользования, в том числе сети "Интернет".

4. Перевод на дистанционную работу с сохранением трудовых функций не является переводом на другую работу. Расторжение трудового договора с работником не производится, перевод оформляется по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе на дистанционную работу.

Форма дополнительного соглашения к трудовому договору разрабатывается работодателем самостоятельно.

5. В дополнительном соглашении о переводе на дистанционный труд рекомендуется предусмотреть:

- условие о том, что работа выполняется дистанционно;
- порядок обеспечения безопасных условий и охраны труда работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- условия электронного документооборота между работниками и работодателем;
- порядок обеспечения работника необходимыми средствами для выполнения трудовых функций;
- правила и формы контроля за исполнением обязанностей работника, переведенного на дистанционную работу.
- условия оплаты труда при переводе на дистанционную форму работы.

5. Рекомендуется сохранение средней заработной платы в полном объеме при переводе на дистанционную работу пропорционально времени, отработанному в дистанционной форме. При этом в дополнительное соглашение включается пункт о неизменности условий трудового договора в части условий оплаты труда. Сроки выплаты заработной платы работникам, переведенным на дистанционную форму, сохраняются.

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ при переходе на дистанционную форму работы

№	Мероприятия	Результат	Основание
1	2	3	4
1	Выявление и составление перечня должностей, рекомендуемых на дистанционную форму работы	Перечень должностей, рекомендуемых на дистанционную форму работы	Указ Главы РС (Я) от 17.03.2020 № 1055; Перечень поручений Главы РС (Я) от 18.03.2020 № Пр-210-А1; Приказ Министерства по физической культуре и спорту РС (Я) № ____ от ____ 2020 г.
2	Разъяснительная работа с работниками о дистанционной форме работы	Заявления о переходе на дистанционную форму работы	Указ Главы РС (Я) от 17.03.2020 № 1055; Перечень поручений Главы РС (Я) от 18.03.2020 № Пр-210-А1; Приказ Министерства по физической культуре и спорту РС (Я) № ____ от ____ 2020 г.
3	Оформление дополнительных соглашений к трудовому договору о переводе на дистанционную форму работы	Дополнительные соглашения к трудовому договору о на дистанционную форму работы	Статья 312.1. ТК РФ
4	Организация условий труда работника при дистанционной форме работы	Доступ к стационарному рабочему месту, исполнение функциональных обязанностей работника	Статья 312.1. ТК РФ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____
к трудовому договору от _____ № _____

г. Якутск

«_____» _____ 2020 года

_____, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора _____, действующего на основании _____, с одной стороны и _____, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, в связи с временным переводом Работника на дистанционную работу договорились внести в трудовой договор от _____ № _____, далее «Трудовой договор», следующие изменения:

1. Изложить пункт _____ Трудового договора в следующей редакции: «Работник выполняет свою работу дистанционно, вне места нахождения работодателя. Рабочее место работника находится по адресу: _____».

2. Изложить пункт _____ Трудового договора в следующей редакции: "На временном дистанционном рабочем месте работнику устанавливается тот же режим работы, что на основном с 9 до 18 с перерывом с 13 до 14. В рабочее время работник находится на постоянной связи с руководителем по _____».

3. Добавить в Трудовой договор пункты _____ следующего содержания:
«_____ Обмен рабочими материалами и документами осуществляется посредством электронной почты и _____».

«_____ Работник самостоятельно обеспечивает себя необходимым оборудованием для работы: компьютером, принтером, телефонной связью, доступом к интернету».

«_____ Работодатель обязуется организовать удаленный доступ к стационарному рабочему месту работника, а также компенсировать расходы работника на оплату связи в период временной удаленной работы».

4. Все другие условия Трудового договора считать неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

5. Настоящее дополнительное соглашение действует в период с _____ по _____. Начиная с _____ Трудовой договор продолжает действовать в прежней редакции. _____ Работник обязан явиться на свое рабочее место по адресу: _____, если на выполнение данного пункта не повлияют вновь открывшиеся обстоятельства непреодолимой силы.

6. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, по одному экземпляру для Работника и Работодателя. Оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

Работодатель

Работник

/_____/_____
«_____» _____ 2020 г.

_____/_____/_____
«_____» _____ 2020 г.