



Профспілка працівників освіти і науки України

**КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

25006, м. Кропивницький, вул. Преображенська, 4
тел. 24-69-14, тел./факс 24-65-22 e-mail: opon-kirovograd@host.kr.ua

Розрахунковий рахунок № UA693235830000026000052922898 в АТ КБ «Приватбанк»,
код ЄДРПОУ 02606149

20.09.2022 р. № 02/95

На №

Територіальним та первинним організаціям
Профспілки працівників освіти і науки
України

Керівникам закладів освіти

Про дистанційну форму роботи

У зв'язку з чисельними запитами членів Профспілки щодо особливостей застосування дистанційної форми роботи та виявленими окремими порушеннями чинного трудового законодавства, Кіровоградський обком Профспілки працівників освіти і науки України надає наступні роз'яснення.

Дистанційна робота регламентована ст. 60-2 Кодексу законів про працю України, згідно з якою дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником **поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника** та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У разі запровадження дистанційної роботи працівник **самостійно визначає робоче місце** та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Отже, вимоги окремих роботодавців та їх представників про обов'язкову присутність працівника, який працює дистанційно, на робочому місці у приміщенні роботодавця прямо суперечить вимогам чинного законодавства.

Однак, за погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, встановлених законодавчо.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших

пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру **дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору** про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

Зважаючи на викладене вище, просимо забезпечити дотримання вимог чинного трудового законодавства.

Голова
обкому Профспілки



Сергій ПЕТРОВ