

Załącznik do zarządzenia nr 021.72.20
Dyrektora Miejsko-Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Solcu Kujawskim
z dnia 3 listopada 2020 r.
w sprawie wykonywania pracy zdalnej
w Miejsko-Gminnym Ośrodku
Pomocy Społecznej w Solcu Kujawskim

REGULAMIN PRACY ZDALNEJ W MIEJSKO-GMINNYM OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W SOLCU KUJAWSKIM

1. Bezpośredni przełożony dzieli pracowników na grupy, które w ustalonych przez niego cyklach będą na zmianę wykonywać pracę w siedzibie pracodawcy albo w innym wyznaczonym miejscu, zgodnie z **harmonogramem pracy zdalnej**.
2. Bezpośredni przełożony określa harmonogram pracy zdalnej na okres wskazany przez pracodawcę, uwzględniając:
 - 1) konieczność zapewnienia ciągłości pracy komórki organizacyjnej i Ośrodka oraz realizację należących do jej właściwości zadań niezbędnych do zapewnienia pomocy obywatelom;
 - 2) obowiązek zapewniania pracownikom bezpiecznych warunków pracy, przyczyniających się do zahamowania rozwoju epidemii Covid-19;
 - 3) kryterium sprawiedliwego obciążenia.
3. Pracownik wykonuje pracę zdalną z wykorzystaniem własnych urządzeń, które podlegają weryfikacji pod względem parametrów technicznych przez informatyka.
4. Pracownik wykonujący pracę zdalną zobowiązany jest do:
 - 1) przestrzegania zasad bezpieczeństwa informacji, w szczególności:
 - a) zapewnienia braku dostępu do informacji osobom postronnym,
 - b) przesyłania dokumentów i informacji służbowych wyłącznie za pomocą elektronicznej poczty służbowej,
 - c) nietworzenia służbowych wydruków ani kopii dokumentów elektronicznych na urządzeniach prywatnych,
 - d) korzystania z komputerów prywatnych zawierających program antywirusowy;
 - e) niezapisywania loginów i haseł, np. w przeglądarkach internetowych,
 - f) niewykorzystywania powierzonego mienia do celów prywatnych,
 - 2) stosowania się do wytycznych informatyka
 - 3) w zakresie wykorzystania systemów informatycznych;
 - 4) zapewnienia sprawności działania prywatnych urządzeń komputerowych i stałego dostępu do internetu we własnym zakresie;
 - 5) niezwłocznego zgłaszania pracodawcy incydentów dotyczących bezpieczeństwa danych.
5. Pracownik wykonujący pracę zdalną:
 - 1) zobowiązany jest do potwierdzania rozpoczęcia i zakończenia pracy zdalnej poprzez wysłanie informacji na adres e-mail bezpośredniego przełożonego w chwili rozpoczęcia i zakończenia pracy;
 - 2) zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji wykonywanych czynności, uwzględniającej w szczególności opis tych czynności oraz czas ich wykonania, w postaci **karty pracy**, stanowiącej załącznik do Regulaminu;
 - 3) pozostaje do dyspozycji pracodawcy w godzinach pracy urzędu oraz w kontakcie z bezpośrednim przełożonym przy pomocy środków porozumiewania się na odległość;

- 4) ma obowiązek stawienia się na polecenie bezpośredniego przełożonego w miejscu pracy w ciągu godziny od wezwania.
6. Bezpośredni przełożony jest zobowiązany do bieżącej kontroli świadczonej przez pracownika pracy zdalnej oraz potwierdzenia jej wykonania na karcie pracy. W karcie pracy bezpośredni przełożony odnotowuje również godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną, po uprzednim zweryfikowaniu tych informacji.
7. Pracownicy wykonują pracę zdalną na dokumentach w postaci elektronicznej.
8. W przypadku konieczności wykonywania pracy zdalnej na dokumentach w postaci papierowej:
 - 1) zawierających dane osobowe – dopuszcza się ich wynoszenie poza siedzibę pracodawcy po uprzedniej anonimizacji;
 - 2) niezawierających dane osobowe – ogranicza się do minimum.
9. Miejscem wykonywania pracy zdalnej jest miejsce zamieszkania pracownika bądź inne przez niego wskazane.
10. Ewentualna zmiana godzin pracy bądź przemieszczanie się poza deklarowane miejsce wykonywania pracy zdalnej w czasie obowiązku jej świadczenia bez zgody bezpośredniego przełożonego udzielonej telefonicznie bądź e-mailem, będą traktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych.
11. W przypadku niemożności wykonywania pracy zdalnej z przyczyn technicznych, pracownik zobowiązany jest niezwłocznie powiadomić o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.
12. Pracownik niezwłocznie informuje bezpośredniego przełożonego o niezdolności do wykonywania pracy zdalnej z powodu choroby oraz innych przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy w okresie wykonywania pracy zdalnej. Wnioski urlopowe pracownik zgłasza elektronicznie na adres e-mail bezpośredniego przełożonego.
13. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do przestrzegania obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Pracy.
14. Pracodawca w każdym czasie może odwołać polecenie pracy zdalnej indywidualnie w stosunku do danego pracownika.