

REGULAMIN PRACY ZDALNEJ ŚWIADCZONEJ PRZEZ PRACOWNIKÓW OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W ŁAZACH

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Niniejszy regulamin określa zasady organizacji pracy zdalnej świadczonej przez pracowników OPS Łazy oraz prawa i obowiązki Pracownika i Pracodawcy w tym zakresie.
2. Naruszenie zasad wykonywania pracy zdalnej stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.
3. Wykonywanie pracy zdalnej jest możliwe tylko przez pracowników, których specyfika pracy umożliwia jej wykonywanie poza zakładem pracy i poza stanowiskiem zorganizowanym przez pracodawcę.
4. Całkowita praca zdalna świadczona przez pracowników OPS Łazy nie jest możliwa z uwagi na specyfikę pracy Ośrodka. Dopuszcza się model hybrydowej pracy zdalnej (w oparciu o miesięczny harmonogram pracy zdalnej ustalany z bezpośrednim przełożonym) oraz pracy zdalnej okazjonalnej jedynie na niektórych stanowiskach pracy związanych z pracą biurową, o ile nie zakłóci to normalnego funkcjonowania pracy Ośrodka i nie nałoży dodatkowych obowiązków dla pracowników wykonujących pracę stacjonarnie.
5. Pracodawca dopuszcza możliwość porozumiewania się w postaci elektronicznej z pracownikiem wykonującym pracę zdalną. Dokumenty wymagające formy pisemnej mogą zostać przedstawione w terminie późniejszym, po przesłaniu ich w wersji elektronicznej.
6. Pracodawca biorąc pod uwagę kartę oceny ryzyka na poszczególnych stanowiskach wskaże nazwy stanowisk, które zostaną dopuszczone do pracy zdalnej.

§ 2

Zastosowane definicje

Ilekcroć jest mowa o:

Pracodawcy - należy przez to rozumieć Ośrodek Pomocy Społecznej w Łazach reprezentowany przez Dyrektora,

Pracowniku - należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną w OPS Łazy na podstawie umowy o pracę,

Pracy zdalnej - należy przez to rozumieć pracę wykonywaną całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem

zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość,

Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 poz. 240).

§ 3

Rodzaje pracy zdalnej

1. Uzgodnienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem dotyczące pracy zdalnej mogą dotyczyć:

- a) pracy zdalnej przy określaniu warunków umowy o pracę,
- b) pracy zdalnej ustalanej podczas zatrudnienia pracownika (z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika), w tym:
 - 1) *praca zdalna częściowa tzn. hybrydowa praca zdalna – praca wykonywana częściowo w zakładzie pracy a częściowo w formie pracy zdalnej,*
 - c) *pracy zdalnej okazjonalnej wykonywanej każdorazowo na wniosek złożony przez pracownika do pracodawcy (w formie pisemnej bądź elektronicznej) świadczonej w nieprzekraczalnym wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym, po uzyskaniu zgody pracodawcy.*

§ 4

Warunki podjęcia pracy zdalnej

1. Z wnioskiem o pracę zdalną może wystąpić pracownik (**załącznik nr 1**), bądź praca zdalna może zostać pracownikowi polecona (**załącznik nr 2**). Każdorazowo pracownik zobowiązany jest złożyć oświadczenie stanowiące **załącznik nr 3** do Porozumienia.

2. Wniosek może zostać złożony w postaci papierowej bądź elektronicznej.

3. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika dotyczący pracy zdalnej w przypadku:

- a) pracownicy w ciąży,
- b) pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- c) pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności, albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- d) pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia,

chyba, że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynach odmowy wniosku pracodawca informuje pracownika w terminie 7 dni roboczych.

4. Wykonywanie pracy zdalnej z polecenia pracodawcy następuje w okresie:

- a) obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz

w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,

b) w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

5. Polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może zostać cofnięte w każdym czasie, z zachowaniem co najmniej dwudniowego wyprzedzenia.

6. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje każdorazowo pracodawcę (w formie papierowej lub elektronicznej). W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

7. W przypadku pracy zdalnej ustalonej podczas zatrudnienia pracownika każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wnioskiem (w postaci papierowej lub elektronicznej) o zaprzestanie jej wykonywania i powrót do poprzednich warunków. Strony ustalają termin przywrócenia do poprzednich warunków nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku (**załącznik nr 4** do Porozumienia).

8. W przypadku pracy zdalnej ustalonej podczas zatrudnienia pracownika pracodawca zawiera z pracownikiem porozumienie stanowiące **załącznik nr 5** do Porozumienia.

9. Fakt rozpoczęcia i zakończenia pracy pracownik winien zgłosić bezpośrednio przełożonemu w sposób wcześniej ustalony (telefonicznie poprzez rozmowę lub sms, wiadomość na adresie-mail). W przypadku niemożności kontaktu z bezpośrednim przełożonym informacja ta może zostać przekazana do Inspektora ds. informatyczno – sprawozdawczych.

10. Fakt zgłoszenia przez pracownika rozpoczęcia i zakończenia pracy bezpośredni przełożony lub Inspektor ds. informatyczno – sprawozdawczych odnotowuje w wykazie zgłoszeń (wzór – **załącznik nr 8**) i jest on podstawą rozliczenia czasu pracy podległego pracownika (Wykaz zgłoszeń jest traktowany jako lista obecności –rejestr godzin pracy).

§ 5

Warunki podjęcia pracy zdalnej okazjonalnej

1. Z wnioskiem o **pracę zdalną okazjonalną** występuje pracownik (**załącznik nr 6** do Porozumienia).

2. Praca zdalna okazjonalna przysługuje maksymalnie przez 24 dni w roku kalendarzowym, po uzyskaniu zgody pracodawcy na jej wykonywanie.

3. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii i zasad BHP.

4. Zapisy dotyczące kontroli podczas wykonywania pracy zdalnej stosuje się zgodnie z zapisami § 11, ochrony bezpieczeństwa informacji i danych osobowych zgodnie z zapisami § 9, zasadami bhp zgodnie z zapisami § 10.

§6

Prawa i obowiązki Pracodawcy

1. Do obowiązków pracodawcy należy **właściwe organizowanie procesu pracy**, z uwzględnieniem realizacji bieżących zadań oraz obowiązujących norm czasu pracy.
2. Bezpośredni przełożony pracownika jest zobowiązany do przekazywania zadań pracownikowi oraz udzielania informacji merytorycznych.
3. Pracodawca może polecić pracownikowi prowadzenie ewidencji wykonywanych czynności oraz przekazywania sprawozdań określając formę i częstotliwość ich przekazania.
4. W przypadku powzięcia informacji od pracownika o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.
5. Pracodawca określa procedury ochrony danych podczas wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, żąda potwierdzenia zapoznania się pracownika z tymi zapisami przez złożenie odpowiedniego oświadczenia oraz ma prawo kontroli dotyczących przestrzegania zasad bezpieczeństwa danych osobowych.
6. Pracodawca określa procedury BHP podczas wykonywania pracy zdalnej przez pracownika oraz żąda potwierdzenia zapoznania się pracownika z tymi zapisami przez złożenie odpowiedniego oświadczenia oraz ma prawo kontroli dotyczących przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
7. Pracodawca określa zasady zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika podczas wykonywania pracy zdalnej.
8. Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami, korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i poprowadzonej działalności socjalnej.
9. Pracodawca ma obowiązek i prawo dokonywania kontroli skuteczności wykonywania pracy zdalnej i w tym celu może żądać informacji o jej wynikach w formie ewidencji wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu lub porozumieniu z pracownikiem.
10. W przypadku stwierdzenia, że pracownik nienależycie wykonuje swe obowiązki służbowe podczas pracy zdalnej Pracodawca może zastosować wobec pracownika konsekwencje określone w Regulaminie pracy.

§7

Prawa i obowiązki Pracownika

1. Pracownik przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy zdalnej jest obowiązany do złożenia oświadczenia (w postaci papierowej lub elektronicznej) potwierdzającego, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu przez niego wskazanymi uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, z uwzględnieniem

wymagań ergonomii.

2. Podczas świadczenia pracy zdalnej pracownik zobowiązany jest do:

- 1) pozostawania w stałym kontakcie z przełożonym, w szczególności na bieżąco sprawdzając pocztę elektroniczną, odpowiadając na wiadomości, będąc w pełnej dostępności za pomocą telefonu bądź innego uzgodnionego z przełożonym środka łączności,
- 2) niezwłocznego przyjmowania zleconych czynności i wykonywania ich,
- 3) wykorzystywania powierzonego przez pracodawcę sprzętu wyłącznie do celów służbowych (jeśli dotyczy),
- 4) wykonywania pracy zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy i wykorzystywaniem go wyłącznie na sprawy służbowe,
- 5) stosowania obowiązujących u pracodawcy procedur ochrony danych osobowych w warunkach pracy zdalnej oraz zasad poufności bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej,
- 6) niezwłocznego powiadomienia pracodawcy w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej,
- 7) potwierdzania obecności w pracy,
- 8) organizacji stanowiska pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 9) niezwłocznego stawienia się na każde wezwanie pracodawcy w siedzibie Ośrodka,
- 10) umożliwienie pracodawcy bądź osobom działającym w jego imieniu do dokonywania czynności mających na celu instalację, inwentaryzację, konserwację, aktualizację oprogramowania oraz serwis powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym umożliwienie dokonania takich czynności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

3. Pracownik, który chciałby skorzystać z możliwości wyjścia z pracy w celu załatwienia spraw prywatnych jest zobowiązany do uzyskania zgody przełożonego oraz powiadomienia go o godzinie wyjścia i godzinie powrotu do pracy.

4. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z tego powodu, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

5. Pracownik wykonujący pracę zdalną ma równe prawa jak pozostali pracownicy w zakresie: możliwości przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami, korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy.

6. Pracownik ma prawo do wsparcia technicznego, w przypadku awarii lub nieprawidłowego działania urządzeń technicznych ze strony pracodawcy.

7. Pracownik ma obowiązek informowania bezpośredniego przełożonego o niemożności wykonywania powierzonych obowiązków, z związku z wystąpieniem zjawisk siły wyższej np. brakiem prądu, problemem z internetem itd.

8. W razie wypadku przy pracy pracownik, który uległ wypadkowi, jeśli stan zdrowia na to pozwala, jest zobowiązany zawiadomić o nim bezzwłocznie bezpośredniego przełożonego.

§ 8

Powierzenie urządzeń pracodawcy do pracy zdalnej i zasady ponoszenia kosztów przez pracodawcę (nie dotyczy okazjonalnej pracy zdalnej)

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną:
 - a) materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne niezbędne do jej wykonywania,
 - b) instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy lub pokryć ich koszty,
 - c) szkolenia oraz pomoc techniczną oraz
 - d) pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
 - e) pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli zwrot tych kosztów został ustalony w porozumieniu zawartym pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.
2. Pokrycie kosztów, o których mowa powyżej zastąpione będzie obowiązkiem wypłaty **miesięcznego ryczału** odpowiadającemu przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika wykonującego pracę zdalną – każdy pracownik indywidualnie.
3. Przy ustalaniu wysokości ryczału bierze się pod uwagę:
 - a) normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, urządzeń technicznych – ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy,
 - b) normy zużycia energii elektrycznej,
 - c) koszty usług telekomunikacyjnych.
4. Kwota miesięcznego ryczału określana będzie w porozumieniu zawartym z pracownikiem.
5. Ryczałt wypłacany będzie pracownikowi na rachunek bankowy, na który następuje przelew wynagrodzenia ze stosunku pracy, w terminie wypłaty tego wynagrodzenia.

§9

Ochrona bezpieczeństwa informacji i danych osobowych

1. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik jest zobowiązany do przestrzegania postanowień zawartych w Procedurze ochrony danych osobowych w trakcie pracy zdalnej, stanowiącej **załącznik nr 9** do Regulaminu.

§10

Zasady bhp

1. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego, informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania - **załącznik nr 11** do Porozumienia.

§ 11

Kontrola pracy zdalnej

1. Pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika:
 - a) pod względem merytorycznym tj. bieżący nadzór nad wykonywaniem powierzonych zadań oraz pełnego wykorzystania czasu pracy,
 - b) w razie podejrzenia, że pracownik jest w stanie po użyciu alkoholu lub zażycia środków działających podobnie do alkoholu,
 - c) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - d) przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.
2. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.
3. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.
4. Uchybienia stwierdzone podczas kontroli pracownik ma obowiązek usunąć we wskazanym przez pracodawcę terminie, a pracodawca po ich stwierdzeniu może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika w terminie przez niego ustalonym.

§12

Postanowienia końcowe

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Porozumieniem mają zastosowanie wewnętrzne procedury OPS Łaz oraz przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

.....
Podpis osoby reprezentującej Organizację Związkową

.....
Podpis Pracodawcy

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Stanowisko

**Dyrektor
Ośrodka Pomocy Społecznej w Łazach
w miejscu**

WNIOSEK PRACOWNIKA O PRACĘ ZDALNĄ

Zgodnie z art. 67¹⁹ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 240)

składam wniosek o uzgodnienia pracy zdalnej.

Oświadczam, że:

- jestem pracownicą w ciąży
- jestem pracownikiem wychowującym dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia
- jestem pracownikiem sprawującym opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności, albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- jestem pracownikiem, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3.

zaznaczyć właściwe

Pracę zdalną chcę wykonywać w okresie:.....

Pod adresem:.....

Pan/i

.....

Dział
w miejscu

POLECENIE PRACY ZDALNEJ

Napodstawie art. 67¹⁹§ 3pktustawy z 26 czerwca 2974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 240)

polecam PANI/U

wykonywanie w okresie **od..... do**pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Jednocześnie zobowiązuję do przestrzegania zasad organizacyjnych, zasad bhp, ochrony danych osobowych oraz ustalonych zasad potwierdzania obecności w pracy, zgodnie z zapisami Porozumienia w sprawie ustalenia zasad pracy zdalnej świadczonej przez pracowników OPS Łazy.

.....

Dyrektor OPS Łazy

Potwierdzam odbiór polecenia pracy zdalnej

.....

Podpis pracownika

W przypadku cofnięcia polecenia wykonywania pracy zdalnej zostanie Pani/Pan powiadomiony z co najmniej dwudniowym wyprzedzeniem.

.....
Imię nazwisko pracownika

.....
Stanowisko

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA O POSIADANIU WARUNKÓW LOKALOWYCH I TECHNICZNYCH DO WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Oświadczam, że posiadam odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej w uzgodnionym z Pracodawcą miejscu wykonywania pracy tj. w moim miejscu zamieszkania pod adresem:

.....
Oświadczam przy tym, że znane mi są wymogi dotyczące wyposażenia i organizacji stanowiska pracy określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe i potwierdzam, że miejsce pracy w którym będę wykonywać pracę zdalną spełnia wymogi w zakresie posiadania odpowiedniego stołu, krzesła i oświetlenia.

W przypadku zmiany warunków w tym zakresie zobowiązuję się niezwłocznie poinformować o tym fakcie Pracodawcę.

.....
Data i podpis pracownika

Zawiercie, dnia

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Stanowisko

Dyrektor
Ośrodka Pomocy Społecznej w Łazach
w miejscu

WNIOSEK O ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ I PRZYWRÓCENIE POPRZEDNICH WARUNKÓW WYKONYWANIA PRACY

Zgodnie z art. 67²² §1 ustawy z dnia 1 grudnia 2022r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw **wnoszę** o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.

Jako termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy proponuję dzień, nie później jednak niż 30 dni od dnia otrzymania przedmiotowego wniosku.

.....
podpis pracodawcy/pracownika

POROZUMIENIE DOTYCZĄCE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

zawarte w dniupomiędzy:.....zwanym dalej pracodawcą,
a..... zamieszkałym PESEL zwanym dalej pracownikiem, zwanymi dalej
łącznie stronami.

§ 1

Pracownik będzie wykonywał pracę poza zakładem pracy w miejscu przez siebie wskazanym
i uzgodnionym z pracodawcą (praca zdalna) w swoim miejscu zamieszkania, pod adresem:

.....

§ 2

W związku z wykonywaniem pracy zdalnej informuję, że osobą odpowiedzialną za współpracę
z Pracownikiem podczas wykonywania pracy zdalnej jest

§ 3

W czasie wykonywania pracy zdalnej Pracownik obowiązany jest do porozumiewania się
z przełożonym i wszystkimi innymi pracownikami poprzez służbową pocztę elektroniczną
i telefonicznie. **Pracownik będzie dostępny w godzinach wykonywanej pracy zarówno poprzez
pocztę elektroniczną, jak i przez telefon.**

§ 4

Fakt rozpoczęcia i zakończenia pracy codziennie Pracownik zgłasza bezpośrednio przełożonemu
w sposób wcześniej ustalony (telefonicznie poprzez rozmowę lub sms, wiadomość na adresie-mail).
W przypadku niemożności kontaktu z bezpośrednim przełożonym informacja ta może zostać
przekazana do Inspektora ds. .

§ 5

W celu wykonywania pracy zdalnej zostaje Pracownikowi powierzony służbowy sprzęt wraz
z oprogramowaniem tj: Pracownik odpowiada za bezpieczne przechowywanie sprzętu,
zapewnienie braku dostępu do niego przez osoby niepowołane, przestrzeganie zasad serwisowania
i konserwacji sprzętu i systemów informatycznych.

§ 6

W czasie świadczenia pracy zdalnej Pracownik może korzystać z pomocy technicznej osoby
upoważnionej do udzielenia takiej pomocy.

§ 7

W okresie wykonywania pracy zdalnej Pracownik jest zobowiązany do każdorazowego stawienia się w siedzibie Pracodawcy tj. pod adresem:**na każde wezwanie pracodawcyw ustalonych godzinach wykonywania swojej pracy.**

§ 8

W związku z wykonywaniem pracy zdalnej pracodawca będzie wypłacał **miesięczny ryczałt**, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. Wysokość miesięcznego ryczałtu ustala się na kwotę: i będzie wypłacany za dni faktycznie przepracowane.

§ 9

1. Pracodawca ma prawo w każdym czasie przeprowadzić **kontrolę wykonywania pracy zdalnej** w miejscu jej świadczenia. Osobami upoważnionymi do jej przeprowadzenia są w zakresie:

a) wykonywania pracy zdalnej:

b) bezpieczeństwa i higieny pracy:,

c) przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych:.....

2. Kontrola odbędzie się w obecności Pracownika, w miarę możliwości w uzgodnionym z nim terminie. Informację o kontroli Pracodawca przekazuje Pracownikowi z co najmniej 3 dniowym wyprzedzeniem.

§ 10

W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej Pracownik jest obowiązany do poinformowania każdorazowo pracodawcę (w formie papierowej lub elektronicznej). W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofnie polecenie wykonywania pracy zdalnej.

§ 11

Pracownik potwierdza, że został przeszkolony z procedury ochrony danych osobowych, zasad zachowania poufności w trakcie pracy zdalnej, jak również zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej i zobowiązuje się do ich przestrzegania (załącznik nr 7).

§ 12

Pracodawca poleca pracownikowi prowadzenie ewidencji wykonywanych czynności oraz przekazywanie codziennych/cotygodniowych sprawozdań w okresie do godz. na służbowy adres bezpośredniego przełożonego.

§13

Niniejsze porozumienie zostaje zawarte na okres:tj. do dniai może być rozwiązane przez każdą ze stron z zachowaniem 30. dniowego okresu wypowiedzenia oraz za porozumieniem stron.

§ 14

Wszelkie zmiany niniejszego porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 15

Pozostałe postanowienia umowy o pracę zawartej przez pracodawcę z pracownikiem w dniupozostają bez zmian.

§ 16

Niniejsze porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
Pracodawca

.....
Pracownik

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Stanowisko

**Dyrektor
Ośrodka Pomocy Społecznej w Łazach
w miejscu**

WNIOSEK PRACOWNIKA O WYKONYWANIE PRACY ZDALNEJ OKAZJONALNEJ

Zgodnie z art. 67³³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 240)

składam wniosek o dopuszczenie do wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej.

Pracę zdalną chcę wykonywać w okresie: od dniado dnia.....

Pozostała do wykorzystania liczba dni okazjonalnej pracy zdalnej w bieżącym roku.....

Pod adresem:

.....

podpis pracownika

Zgoda/Brak zgody*

.....

podpis pracodawcy

* niepotrzebne skreślić

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
stanowisko

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA WYKONUJĄCEGO PRACĘ ZDALNĄ

W związku z wykonywaniem pracy zdalnej oświadczam, że:

- a) na moim stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- b) zapoznałam/em się z następującymi dokumentami związanymi z wykonywaniem pracy zdalnej:
 - Porozumieniem w sprawie ustalenia zasad pracy zdalnej świadczonej przez pracowników OPS Łazy
 - przygotowaną informacją na temat bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - oceną ryzyka zawodowego na moim stanowisku pracy

przeszłam/przeszedłem szkolenie dotyczące Procedury ochrony danych osobowych w trakcie pracy zdalnej w OPS Łazy oraz zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
Data i podpis pracownika

WYKAZ ZGŁOSZEŃ ROZPOCZĘCIA I ZAKOŃCZENIA PRACY ZDALNEJ

Imię i nazwisko pracownika: Nazwa komórki organizacyjnej :.....

Kolejne dni miesiąca	Godzina zgłoszenia rozpoczęcia pracy	Godzina zgłoszenia zakończenia pracy
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		

.....
Podpis przełożonego

PROCEDURA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH W PRACY ZDALNEJ W OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W ŁAZACH

Celem niniejszej procedury jest zapewnienie bezpiecznego procesu przetwarzania danych osobowych w pracy zdalnej, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) –dalej „RODO” oraz ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2019 poz. 1789).

§ 1 Postanowienia ogólne

1. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do przetwarzania danych osobowych zgodnie z Polityką ochrony danych w OPS oraz przepisami prawa.
2. W ramach pracy zdalnej pracownik jest zobowiązany do przetwarzania powierzonych mu danych osobowych wyłącznie w celach służbowych, zgodnie z nadanym upoważnieniem do przetwarzania danych.
3. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do przetwarzania danych osobowych wyłącznie w celu wykonywania swoich obowiązków służbowych.
4. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może przetwarzać danych osobowych w sposób sprzeczny z ich przeznaczeniem.

§ 2 Bezpieczeństwo obszaru przetwarzania

1. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest odpowiedzialny za zapewnienie bezpieczeństwa obszaru przetwarzania danych osobowych, a w szczególności:
 - 1) pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do zabezpieczenia obszaru przetwarzania danych osobowych przed dostępem osób nieuprawnionych, w tym wspólnie z nim zamieszkujących,
 - 2) pracownik zobowiązany jest do przestrzegania polityki czystego biurka, ekranu, drukarki które obejmują m. in. wyłączanie urządzeń elektronicznych po zakończeniu pracy, wylogowywanie się z systemów informatycznych po zakończeniu pracy, przechowywanie wytworzonej dokumentacji papierowej w bezpiecznym miejscu oraz blokowanie komputera w przypadku oddalenia się od miejsca pracy.
2. Pracownik wykonujący pracę zdalną korzysta z komputera służbowego oraz innych urządzeń służbowych. Zabrania się udostępniania urządzeń służbowych osobom nieupoważnionym, w tym zamieszkującym z pracownikiem.

§ 3 Bezpieczeństwo domowej sieci

1. Pracownik OPS wykonujący pracę zdalną jest odpowiedzialny za zapewnienie bezpieczeństwa domowej sieci. Zabronione jest korzystanie z publicznych sieci Wi-Fi.

2. Pracownik MOPS wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do zapewnienia, że domowa sieć jest zabezpieczona przed dostępem osób nieuprawnionych przez ustawienie silnego hasła dostępu do panelu konfiguracji urządzenia sieciowego. Zabrania się używania hasła domyślnego.
3. Pracownik MOPS wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do zapewnienia, że domowa sieć jest zabezpieczona przed zagrożeniami wynikającymi z korzystania z urządzeń mobilnych.
4. Oprogramowanie urządzenia sieciowego powinno być aktualne.

§ 4 Procedura bezpiecznego logowania

1. Sprzęt elektroniczny oraz oprogramowanie wykorzystane do pracy zdalnej powinien być zabezpieczony hasłem.
 - 1) Hasło składa się z co najmniej 8 znaków.
 - 2) Hasło zawiera małe i duże litery.
 - 3) Hasło zawiera co najmniej jeden znak specjalny.
 - 4) Hasło nie może być identyczne z identyfikatorem użytkownika ani jego imieniem lub nazwiskiem.
2. Hasło jest indywidualne oraz dostępne tylko dla osoby korzystającej z danego konta użytkownika. W przypadku potrzeby zapisania hasła powinno być ono zapisane w miejscu nie dostępnym dla osób postronnych oraz umożliwiającym zachowanie poufności.
3. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może udostępniać swojego hasła innym osobom. W przypadku potrzeby uzyskania dostępu do danych zawartych na komputerze pracownika przez inną osobę dostęp do hasła administratora posiada upoważniona do tego osoba.
4. Hasła nie mogą być domyślnie zapamiętywane na komputerze pracownika.

§ 5 Zasady bezpiecznego korzystania z programów i platform wykorzystywanych w pracy zdalnej

1. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do korzystania z programów i platform wykorzystywanych w pracy zdalnej zgodnie z ich przeznaczeniem.
2. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może udostępniać swojego konta na platformach innym osobom.
3. Pracownik wykonujący pracę zdalną w celu wykonywania pracy nie może instalować żadnych programów. Programy potrzebne do pracy zdalnej powinny być zainstalowane przez informatyka ośrodka
4. Dane osobowe mogą być przetwarzane w programach i systemach zainstalowanych przez ośrodek, zabrania się korzystania z prywatnej skrzynki mailowej oraz innych programów zainstalowanych bez wiedzy ośrodka
5. Pracownik zobowiązuje się do zaniechania jakichkolwiek prób kopiowania lub zapisywania danych na prywatnym nośniku danych.

§ 6 Zasady bezpiecznego przechowywania danych

1. Pracownik OPS wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do przechowywania danych osobowych w sposób bezpieczny zapewniający poufność, uniemożliwiający dostęp osób trzecich, w tym członków rodziny pracownika.
2. Dane osobowe zapisane w sposób elektroniczny powinny być przechowywane w sposób zapewniający odpowiedni poziom bezpieczeństwa.
3. Dane osobowe powinny być przechowywane w sposób umożliwiający ich szybkie odzyskanie w przypadku awarii sprzętu lub oprogramowania.
4. Dane osobowe powinny być przechowywane w sposób umożliwiający ich szybkie odzyskanie w przypadku utraty dostępu do urządzenia.
5. Urządzenia używane do przetwarzania danych powinny być zaszyfrowane i zabezpieczone przez wyciekami danych w przypadku kradzieży bądź zgubienia urządzenia.
6. Wytworzone dokumenty w formie papierowej należy przechowywać w zamkniętych na klucz meblach.

§ 7 Zasady bezpiecznego usuwania danych

1. Pracownik OPS wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do usuwania danych osobowych w sposób bezpieczny.
2. Dane osobowe powinny być usuwane po upływie okresu ich przechowywania lub gdy nie są już potrzebne do celów, dla których zostały zebrane.
3. Dane osobowe powinny być usuwane w sposób uniemożliwiający ich odzyskanie.
4. W przypadku pracy na wytworzonych podczas pracy zdalnej dokumentach papierowych wszelkie wytworzone dokumenty, notatki i inne dane celem zniszczenia należy niezwłocznie przynieść do ośrodka i zniszczyć w ośrodku.

§ 8 Zasady bezpiecznego przenoszenia danych

1. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany do przesyłania danych osobowych w sposób bezpieczny.
2. Wszelkie dane osobowe zapisane w sposób elektroniczny powinny być wysyłane za pomocą służbowej, imiennej poczty elektronicznej.
3. Przesyłane dane osobowe w postaci załączników powinny być zaszyfrowane i zabezpieczone silnym hasłem.
4. Zabrania się korzystania z prywatnych skrzynek mailowych oraz prywatnych urządzeń przechowywania danych (pendrive) w celu przesyłu danych między urządzeniami.
5. Zabrania się wnoszenia dokumentów z ośrodka w celu wykonywania pracy zdalnej.

§ 9 Naruszenie ochrony danych osobowych podczas pracy zdalnej

1. W przypadku podejrzenia incydentu bądź naruszenia ochrony danych osobowych pracownik natychmiast, nie później niż w ciągu 24 godzin, zgłasza incydent do IOD oraz dyrektora ośrodka.

2. Dalsze postępowanie odbywa się zgodnie z procedurą ustaloną w ośrodku.

3. Przykładowe naruszenia danych osobowych obejmują naruszenie integralności, poufności oraz dostępności danych. Są to w szczególności:

- zniszczenie,
- zgubienie bądź kradzież sprzętu służbowego,
- przesłanie danych osobie nieupoważnionej,
- przetwarzanie danych poza miejscem do tego przeznaczonym,
- atak hakerski,
- próba nieuprawnionego dostępu do danych.

INFORMACJA DOTYCZĄCA ZASAD BHP I SPOSOBÓW WŁAŚCIWEJ ORGANIZACJI STANOWISKA PRACY PODCZAS PRACY ZDALNEJ

Przed rozpoczęciem pracy należy:

1. Uporządkować i przewietrzyć pomieszczenie.
2. Sprawdzić kompletność technicznego wyposażenia stanowiska pracy oraz czy nie ma widocznych uszkodzeń.
3. Dostosować wysokość krzesła i ustawienie oparcia oraz ewentualnie podnózek do wymiarów swojego ciała.
4. Sprawdzić i ewentualnie poprawić ustawienie monitora, klawiatury, myszy. Odległość oczu od ekranu powinna wynosić nie mniej niż 60 cm. Górna krawędź ekranu powinna być na poziomie oczu lub lekko poniżej. Wolna przestrzeń blatu powinna mieć wymiary co najmniej 100x8 cm.
5. Przygotować komputer do pracy przez:
 - włączenie komputera do sieci elektrycznej tj. do gniazdka z bolcem zerującym, najlepiej przez specjalną listwę zasilającą z zabezpieczeniem przed przepięciami,
 - włączenie przycisku zasilania komputera i monitora,
 - po wyświetleniu dowolnej informacji na ekranie uregulowanie jasności i kontrastu pomiędzy znakami i tłem w zależności od potrzeb i aktualnych warunków oświetlenia,
 - w razie potrzeby zastosowanie ekranu lub filtra ochronnego,
 - uregulowanie oświetlenia na stanowisku pracy m.in. poprzez właściwe ustawienie żaluzji w oknach.

6. Uruchomić programy niezbędne do pracy.

Zasady i sposoby bezpiecznego wykonania pracy:

1. Koncentrować uwagę na wykonywanych czynnościach.
2. Operować myszą ręką podpartą w nadgarstku.
3. Podczas pracy zachowywać właściwą pozycję ciała.
4. Stosować przerwy przy intensywnej pracy z monitorem ekranowym co najmniej 5min co 1godz.
5. Dbać o ład i porządek w miejscu pracy. Zapewnić drożność ciągów komunikacyjnych –kable, dywany i wykładziny nie powinny odstawać, aby nie przeszkadzały w poruszaniu się po miejscu pracy zdalnej.
6. Ochroniać komputer przed dostępem osób nieupoważnionych.

Czynności do wykonania po zakończeniu pracy:

1. Po zakończeniu pracy należy wyłączyć sprzęt zasilany energią elektryczną.
2. Uporządkować stanowisko pracy, schować wytworzone dokumenty.
3. Okresowo przynajmniej raz na tydzień czyścić ekran monitora.

4. Codziennie wycierać kurz miękką szmatką z powierzchni blatów biurka urządzeń i sprzętu.

Zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych:

1. Przerwać pracę i zgłosić przełożonym uszkodzenie w razie nieprawidłowej pracy sprzętu, a szczególnie w razie wystąpienia migotania lub innych zakłóceń w wyświetlaniu obrazu.

2. W razie pożaru lub zapłonu postępować zgodnie z instrukcją ppoż.

3. W przypadku wylania cieczy na klawiaturę, obudowę komputera lub monitora urządzenia te należy natychmiast odłączyć od zasilania w energię elektryczną.

4. O wszystkich nieprawidłowościach w czasie pracy niezwłocznie zgłaszać przełożonym.