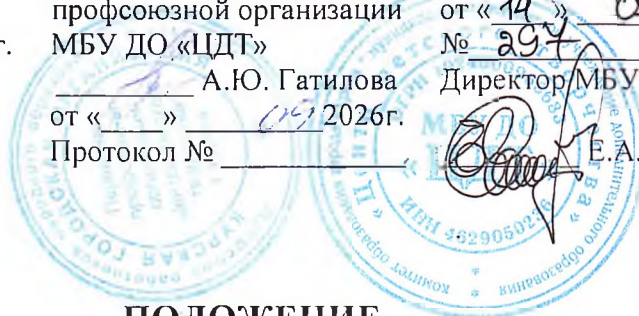


ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
протокол от «08» 09 2026г.
№ 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «ЦДТ»
А.Ю. Гатилова
от «09» 09 2026г.
Протокол №

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУ ДО «ЦДТ»
от «14» 09 2026 г.
№ 294
Директор МБУ ДО «ЦДТ»
Е.А. Солодухина



ПОЛОЖЕНИЕ

О временном переводе работников на дистанционную работу

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – МБУ ДО «ЦДТ») в части перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя в определенных законом случаях.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

1.2. Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

1.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

1.4. Положение определяет порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

1.4. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом МБУ ДО «ЦДТ», коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, 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, 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 директора МБУ ДО «ЦДТ» без внесения изменений в трудовые договоры.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. МБУ ДО «ЦДТ» 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 МБУ ДО «ЦДТ» на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе МБУ ДО «ЦДТ» также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4. Порядок временного перевода работников на дистанционную работу

4.1. Список работников, которых МБУ ДО «ЦДТ» временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, утверждается приказом директора.

4.2. При определении списка работников, если на дистанционную работу необходимо перевести до 30 процентов от общей численности персонала, на дистанционную работу переводят сотрудников, которым работа в обстоятельствах, указанных в пункте 3.1 настоящего положения,

противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. А также сотрудников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования МБУ ДО «ЦДТ».

4.3. В случае если в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, на дистанционную работу требуется перевести 30 и более процентов от общей численности персонала, осуществлять работу на территории, в зданиях и помещениях МБУ ДО «ЦДТ» остаются работники, отсутствие которых негативно скажется на нормальном функционировании организации.

5. Срок перевода

5.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора МБУ ДО «ЦДТ» и не может превышать 6 месяцев.

5.2. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, более длительный срок, директор МБУ ДО «ЦДТ» вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

6. Порядок обеспечения оборудованием

6.1. МБУ ДО «ЦДТ» обеспечивает работников необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.2. При необходимости МБУ ДО «ЦДТ» проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

6.3. По соглашению сторон допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

6.4. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств МБУ ДО «ЦДТ» выплачивает работнику компенсацию в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам) работникам МБУ ДО «ЦДТ».

6.5. МБУ ДО «ЦДТ» возмещает работнику иные фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать. Расходы несогласованные МБУ ДО «ЦДТ» работнику не возмещаются.

7. Порядок организации труда

7.1. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, в любой, позволяющей установить стороны форме.

7.2. Взаимодействие с работником осуществляется в рабочее время по графику работы работника и МБУ ДО «ЦДТ» с 08-00 до 20-00 посредством аудио и видео связи с использованием МАХ, путем обмена электронными документами, с помощью мессенджеров и электронных платформ. Приоритетным способом обмена документами в режиме дистанционной работы является обмен документами по корпоративной электронной почте МБУ ДО «ЦДТ».

7.3. Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно. Контактная информация Работника указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также Работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

7.4. Работник ежедневно заполняет отчет о проделанной работе в формате Google Таблицы. МБУ ДО «ЦДТ» направляет работнику ссылку на отчет в Google Таблицы в день перевода работника на дистанционную работу, затем ежемесячно 30 (31) числа месяца, предшествующего отчетному.

7.5. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи Работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по корпоративной почте, но могут быть использованы и другие способы, указанные в настоящем Положении).

7.6. Время взаимодействия работника и МБУ ДО «ЦДТ» включается в рабочее время работника без последующей отработки.

7.7. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, указанным в пункте 3.1 настоящего положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу,

предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

8. Права и гарантии

8.1. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

8.2. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

8.3. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

8.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

9. Заключительные положения

9.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МБУ ДО «ЦДТ» и действует до введения нового Положения либо отмены действующего.

9.2. Внесение изменений в Положение производится на основании приказа директора МБУ ДО «ЦДТ».

9.3. С настоящим положением МБУ ДО «ЦДТ» знакомит работника под подпись по правилам, которые установлены в МБУ ДО «ЦДТ» для ознакомления с локальными нормативными актами.