

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора краевого  
государственного бюджетного учреждения  
дополнительного профессионального  
образования работников культуры  
«Камчатский учебно-методический центр»  
от 25.12.2020 № 59-а

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о временном переводе работников краевого государственного  
бюджетного учреждения дополнительного профессионального  
образования работников культуры «Камчатский учебно-методический  
центр» на дистанционную работу**

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о временном переводе работников краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования работников культуры «Камчатский учебно-методический центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08.12.2020 года № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников приказом директора краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования работников культуры «Камчатский учебно-методический центр» (далее - Центр), переводимых на временную дистанционную работу, а также определяет порядок взаимодействия с такими работниками.

## **2. Основные понятия**

- 2.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения приказом директора краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования работников культуры «Камчатский учебно-методический центр» (далее – Работодатель), 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 Центра по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.
- 2.2. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:
  - в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
  - в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

- 2.3. Работодатель вправе перевести работников Центра на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае, Работодатель вправе перевести работников Центра на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.
- 2.4. Временный перевод работников Центра на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя, на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу. Согласие работников на временный перевод в таком случае получать не требуется.
- 2.5. Приказ о временном переводе работников Центра на дистанционную работу должен содержать:
- список работников, которых временно переводите на дистанционную работу;
  - срок перевода;
  - порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;
  - порядок выплаты сотрудникам компенсации, если они используют свое оборудование для работы, а также порядок возмещения других расходов, которые связаны с выполнением работы дистанционно;
  - режим рабочего времени;
  - порядок и способы взаимодействия сотрудника с Работодателем, а также порядок отчетности по работе.
- 2.6. Работнику Центра устанавливается режим работы: понедельник-четверг с 09:00 до 17:30 для женщин (36-часовая рабочая неделя) и с 09:00 до 18:00 у мужчин (40-часовая); пятница с 09:00 до 16:00 для женщин (36-часовая рабочая неделя) и с 09:00 до 17:00 у мужчин (40-часовая). По согласованию с непосредственным руководителем Центра работник Центра может изменить режим рабочего времени при условии обязательного соблюдения фактического времени работы. Время перерыва для отдыха и питания работник определяет самостоятельно.
- 2.7. По требованию руководителя Центра работник обязан выслать отчет о проделанной работе на электронную почту [umcenter@krumc.ru](mailto:umcenter@krumc.ru).
- 2.8. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2.2. 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.

### **3. Взаимодействие с дистанционным работником**

- 3.1. Взаимодействие Центра с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте [umcenter@krumc.ru](mailto:umcenter@krumc.ru).
- 3.2. Взаимодействие с работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными работником добровольно.
- 3.3. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.
- 3.4. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи работник Центра должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.
- 3.5. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

### **4. Обмен кадровыми документами, листками нетрудоспособности**

- 4.1. Работникам Центра рекомендуется по возможности оформлять электронные листки нетрудоспособности.
- 4.2. Работник Центра предоставляет бумажные листки нетрудоспособности, заявления об отпусках, другие кадровые документы в период временного перевода на дистанционную работу в виде электронных образов – фото или сканированную копию документа и направляет по корпоративной электронной почте.
- 4.3. При необходимости ознакомить работника с документом под роспись (в том числе с локальным нормативным актом) ему направляется данный документ по корпоративной электронной почте. Работник должен ответным письмом отправить скан или фото расписки в произвольной форме об ознакомлении с данным документом (в расписке обязательно должны быть указаны: Ф.И.О.

работника, название, дата и номер документа, с которым он ознакомился, дата ознакомления и собственноручная подпись работника).

- 4.4. Тем работникам, у которых корпоративной электронной почты нет, пересылают сканы или фотографии документов с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

## **5. Порядок компенсации расходов**

- 5.1. Работодатель выплачивает дистанционному (удаленному) работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.
- 5.2. Работники Центра, которые используют свое оборудование, так как оно не было предоставлено Работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размерах, установленных в соответствии с расчетами компенсации (Приложение № 1 и № 2 к настоящему Положению).
- 5.3. Выплаты, предусмотренные пунктами 5.2 настоящего Положения, выплачиваются работникам один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца – 30 -го числа каждого месяца.
- 5.4. Сумма выплаты, указанная в пункте 5.2., выплачивается пропорционально отработанному времени. В те дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д., компенсационную выплату он не получает.

## **6. Заключительные положения**

- 6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2021 года и действует бессрочно до принятия нового положения.

## РАСЧЕТ

### возмещения компенсационных выплат работникам Центра, работающим дистанционно, при 36-часовой рабочей неделе

1. Средняя доля рабочего времени в общем объеме времени за 2021 год, 36-часовая 6-дневная рабочая неделя: 1774,4 рабочих часов в год.
2. Средняя доля рабочего времени в общем объеме за год равна 0,20 (1 774,4 часа: (24 часа\*365 дней)).
3. Расчет компенсации за амортизацию пользования личным компьютером, приходящейся на рабочее время:
  - средняя стоимость компьютера – 25,00000 тыс. рублей;
  - срок полезного использования компьютера – 36 месяцев;
  - сумма ежемесячной амортизации использования компьютером составляет 694 рубля (25,00000 тыс. руб.: 36 мес.).Средняя сумма амортизации компьютера, подлежащая возмещению работнику, составляет 138 рублей 80 копеек (694 руб.\*0,20).
4. Расчет компенсации работнику за Интернет с оплатой 500 рублей в месяц.  
Сумма, подлежащая возмещению работнику за Интернет, составляет 100 рублей (500 руб.\*0,20).
5. Расчет компенсации работнику за сотовую связь с оплатой 200 рублей в месяц. Сумма, подлежащая возмещению работнику за сотовую связь, составляет 40 рублей (200 руб.\*0,20).
6. Расчет компенсации работнику за потребленную электроэнергию при работе за компьютером. Количество рабочих дней в 2021 году – 299 дня. Компьютер при работе 8 часов потребляет 0,96 кВт.  
Сумма подлежащая возмещению работнику за потребленную электроэнергию при работе за компьютером составляет 23 рубля 92 копейки ((299 дн.\*0,96 кВт):12 мес.)).  
Возмещение компенсационных выплат работнику в месяц:
  - средняя сумма амортизации личного компьютера – 138 руб.80 коп.;
  - сумма, подлежащая возмещению работнику за Интернет -100 руб.;
  - сумма, подлежащая возмещению работнику за сотовую связь - 40 руб.;
  - сумма, подлежащая возмещению работнику за потребленную электроэнергию при работе за компьютером – 23 руб.92 коп.Итого: 302 рубля 72 копейки  
Налоги 30,2%=91 рубль 42 копейки  
Итого: 394 рубля 14 копеек

Приложение 2  
к Положению о временном переводе  
работников краевого государственного  
бюджетного учреждения дополнительного  
профессионального образования работников  
культуры «Камчатский учебно-методический  
центр» на дистанционную работу

### Расчет

по возмещению компенсационных выплат работникам Центра,  
работающим дистанционно, при 40-часовой рабочей неделе

1. Средняя доля рабочего времени в общем объеме времени за 2021 год, 40-часовая 6-дневная рабочая неделя: 1972 рабочих часа в год.  
Средняя доля рабочего времени в общем объеме за год равна 0,23  
(1 972 часа: (24 часа\*365 дней))
2. Расчет компенсации за амортизацию пользования личным компьютером, приходящейся на рабочее время:
  - средняя стоимость компьютера: 25,00000 тыс. рублей;
  - срок полезного использования компьютера: 36 месяцев;
  - сумма ежемесячной амортизации использования компьютером составляет 694 рубля (25,00000 тыс. руб.: 36 мес.).Средняя сумма амортизации компьютера, подлежащая возмещению работнику, составляет 159 рублей 62 копейки (694 руб.\*0,23).
3. Расчет компенсации работнику за Интернет с оплатой 500 рублей в месяц:  
Сумма, подлежащая возмещению работнику за Интернет, составляет 115 рублей (500 руб.\*0,23).
4. Расчет компенсации работнику за сотовую связь с оплатой 200 рублей в месяц.  
Сумма, подлежащая возмещению работнику за сотовую связь, составляет 46 рублей (200 руб.\*0,23).
5. Расчет компенсации работнику за потребленную электроэнергию при работе за компьютером.  
Количество рабочих дней в 2021 году – 299 дней. Компьютер при работе 8 часов потребляет 0,96 кВт.  
Сумма, подлежащая возмещению работнику за потребленную электроэнергию при работе за компьютером, составляет 23 рубля 92 копейки ((299 дн.\*0,96 кВт):12 мес.)).  
Возмещению компенсационных выплат работникам:
  - средняя сумма амортизации личного компьютера – 159 руб.62 коп.;
  - сумма, подлежащая возмещению работнику за Интернет – 115 руб.;
  - сумма, подлежащая возмещению работнику за сотовую связь – 46 руб.;
  - сумма, подлежащая возмещению работнику за потребленную электроэнергию при работе за компьютером – 23 руб.92 коп.Итого: 344 рубля 54 копейки  
Налоги 30,2% =104 рубля 05 копеек  
Итого: 448 рублей 59 копеек