

**муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей Дзержинского района»
(МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей
Дзержинского района»)**

Принято на заседании
общего собрания
трудоого коллектива
Протокол № 01 от 01.10.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор  М. В. Мирошникова
Приказ № 01-08/01 от 01.10.2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о дистанционной (удаленной) работе**

Ярославль, 2025 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» (далее – МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района»).

1.2. Положение определяет порядок взаимодействия МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» с дистанционным работником.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Уставом МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» и иными нормативно-правовыми актами.

II. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором 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 (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ).

2.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудового 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) (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

2.3. Под дистанционным работником понимается работник, который выполняет свою трудовую функцию на территории Российской Федерации вне стационарного рабочего места работодателя, используя информационно-коммуникационные технологии (интернет, телефон) для связи и выполнения работы и заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в п. 2.2. Положения.

2.4. 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 главой 49.1 ТК РФ.

2.5. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 78 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

2.6. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда дистанционных работников (ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

III. Заключение трудового договора с дистанционным работником

3.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

3.2. По письменному заявлению дистанционного работника МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления направляет дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством РФ. По требованию МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» работник обязан представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ).

3.4. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключившим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно (ч. 4 ст. 312.2 ТК РФ).

3.5. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется (ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ).

IV. Расторжение трудового договора с дистанционным работником

4.1. Расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.2. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» в случае, если в период выполнения трудовой функции

дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует со своим руководителем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса своего руководителя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным трудовым договором) (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ).

4.3. Отпуск и временная нетрудоспособность не влияют на срок трудового договора с работником, выполняющим трудовые функции дистанционно, и не продлевают этот срок.

4.4. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником места выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ).

4.5. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» обязано в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ).

V. Взаимодействие с дистанционным работником

5.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжение путем обмена электронными документами используется усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством РФ от электронной подписи (ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ).

5.2. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи, нарочно или в иной форме, указанной трудовым договором и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде и в иных случаях (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

5.3. При взаимодействии с дистанционным работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по электронной почте или другим способом, указанном в настоящем Положении.

5.4. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами, каждая из осуществляющих взаимодействие сторон направляет в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны не позднее окончания рабочего времени, установленного трудовым договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района».

5.5. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференцсвязи, дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия по электронной почте или другим способом, указанном в настоящем Положении.

5.6. Если дистанционный работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность руководителя МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района». Руководитель МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» создает комиссию, которая составляет акт о невыходе дистанционного работника на связь и направляет его дистанционному работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществляется по электронной почте с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

5.7. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном трудовым договором (ч. 4 ст. 312.3 ТК РФ).

5.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направить в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором.

5.9. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством РФ предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной трудовым договором (ч. 5 ст. 213.3 ТК РФ).

5.10. В случаях, когда дистанционный работник вправе, или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения, либо другую информацию, либо ознакомиться с документом, дистанционный работник делает это в форме электронного документа, нарочно или в иной форме, предусмотренной трудовым договором (ч. 6 ст. 312.3 ТК РФ).

5.11. Дистанционный работник вправе пересылать МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» сканы или фотографии документов с использованием личной электронной почты (указанной в трудовом

договоре) или программы-мессенджера. Оригиналы документов должны быть предоставлены дистанционным работником при первой возможности посещения МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района».

5.12. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления, выдает лично дистанционному работнику, либо направляет дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

5.13. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, лично, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа (ч. 8 ст. 312.3 ТК РФ) или нарочно.

5.14. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором (ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ).

VI. Организация работы дистанционного работника

6.1. Дистанционный работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции работника, со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу (части 2, 3 ст. 61 ТК РФ).

6.2. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается соглашением сторон коллективным договором, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием, учебным планом, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ).

6.3. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается по соглашению сторон. Режим рабочего времени дистанционного работника регламентируется графиком работы и расписанием занятий – педагогическим работникам.

6.4. Коллективным договором, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ).

6.5. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, в соответствии с трудовым

договором, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором и трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 312.4 ТК РФ).

6.6. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренной главой 19 ТК РФ (ч. 5 ст. 312.4 ТК РФ).

6.7. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ч. 5 ст. 312.4 ТК РФ).

6.8. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

6.9. МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ).

6.10. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» может (по соглашению сторон) выплачивать дистанционному 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, в сроки и размерах, которые определены коллективным договором, трудовым договором и локальным нормативным актом МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района».

6.11. Дистанционный работник вправе по личному заявлению, выполнять работу по трудовому договору на своем оборудовании с применением личных программно-технических средств и средств защиты информации.

6.12. Дистанционный работник вправе, по личному заявлению, расходы, связанные с использованием им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иные средства возложить на себя, без возмещения косвенных затрат при использовании данного оборудования: расходов на оплату услуг связи, коммунальных расходов, а так же расходов на текущий ремонт и обслуживание оборудования и прочих текущих расходов.

6.13. В случае направления МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166–168 ТК РФ (ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ).

6.14. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовых функций дистанционно, МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными МОУ ДО «Центр дополнительного

образования детей Дзержинского района». МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, трудовым договором (ч. 1 ст. 312.7 ТК РФ).

VII. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

7.1. Работник может быть временно переведен по инициативе МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» на дистанционную работу в случае катастрофы природного или технического 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.

7.2. МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по своей инициативе, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, рекомендованных или предусмотренных работодателем (ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ).

7.3. МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

7.3.1. Указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 7.1. настоящего Положения, послужившее основанием для принятия МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

7.3.2. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу.

7.3.3. Срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» решения о временном переводе работников на дистанционную работу).

7.3.4. Порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств МОУ ДО «Центр дополнительного

образования детей Дзержинского района» необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

7.3.5. Порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с непосредственным руководителем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки предоставления работниками своему руководителю отчетов о выполненной работе.

7.3.6. Иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

7.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе руководителя по основаниям, предусмотренным пунктом 7.1. настоящего Положения внесения 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) МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» обязано предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

7.5. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» на работника распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» 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.

7.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществлять временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» 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.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом МОУ ДО «Центр дополнительного образования детей Дзержинского района» и действует до утверждения нового Положения.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждается в том же порядке, в котором было утверждено настоящее Положение.

Приложение №1
к ПОЛОЖЕНИЮ
о дистанционной (удаленной) работе

Список должностей

1. *Педагог дополнительного образования*
2. *Педагог-организатор*
3. *Педагог-психолог*
4. *Методист*
5. *Секретарь*
6. *Главный специалист*
7. *Костюмер*
8. *Художник*
9. *Лаборант*