

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета  
МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева  
Пиковская Лариса Александровна

от 24.11.2021 г.

**УТВЕРЖАЮ:**

Врио директора  
МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева  
Бурцев Михаил Юрьевич

Приказ № 40.01.27/197 от 25.11.2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о дистанционной (удаленной) работе работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа им. М.А.**  
**Балакирева»**  
**города Сарова**

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием трудового коллектива  
МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева

\_\_\_\_\_ г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о дистанционной (удаленной) работе работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа им.М.А.Балакирева» (далее - Положение) разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа им.М.А.Балакирева» (далее - МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева), работающих на дистанционной (удаленной) работе.

1.2. Дистанционная (удаленная) работа устанавливается приказом МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева в случаях, обусловленных соглашением сторон, производственной необходимостью, катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем, природными катаклизмами, эпидемией и другими ситуациями, ставящими под угрозу жизнь населения.

1.3. Дистанционная (удаленная) работа - это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, 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.

1.4. 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 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).

1.5. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ИЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ**

2.1. 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 работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.2. Согласно статье 312 п.9 согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, 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 согласно Приложению 4 настоящего положения. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя 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 работодатель выплачивает 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 порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, согласно статье 312 п.6 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренной статьей 312 п.3 Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. По письменному заявлению дистанционного работника

работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.6. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.7. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.8. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.9. 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 расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

### **3. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. На период дистанционной (удаленной) работы за работником сохраняется выполнение его трудовых функций с учетом специфики дистанционной работы.

3.2. Взаимодействие работника и работодателя на период дистанционной (удаленной) работы осуществляется посредством электронной корпоративной почты, мессенджеров Skype, WhatsApp, Viber, телефонной связи и иных средств связи.

3.3. К электронным документам относятся все документы, производимые, получаемые и передаваемые работником путем электронных сообщений.

3.4. Ознакомление работника с локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями и другими документами осуществляется в установленные законодательством сроки путем обмена копиями вышеуказанных документов в виде сканированной копии, фотографии документа, направления электронного сообщения ответственному исполнителю с адреса личной корпоративной почты, с последующим подписанием оригинала документа в установленном порядке.

3.5. В течение рабочего времени работник обязан:

- быть на рабочем месте, указанном в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору;
- быть на связи по телефону, указанном в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору;
- подтверждать получение информации от работодателя в течение 30 минут с момента ее получения путем направления ответного письма по электронной почте;
- выполнять поручения в установленные сроки;
- в случае временной нетрудоспособности уведомлять работодателя посредством направления письма на электронный адрес [sarov.muz.shkola@mail.ru](mailto:sarov.muz.shkola@mail.ru) и по телефону 8 (83130) 98-188 (сразу же после получения листка нетрудоспособности).

3.6. В случае обнаружения неполадок в работе программного или технического обеспечения, не позволяющих работнику выполнять его трудовые обязанности, работник обязан немедленно сообщить об этом работодателю.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником его трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в соответствии со статьями 192, 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

3.9. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере электронного листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

3.10. В случае направления работодателем 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

#### **4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА**

4.1. Режим рабочего времени дистанционного работника прописывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.2. Продолжительность дистанционной (удаленной) работы определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору. Отмена дистанционной (удаленной) работы производится на основании приказа директора МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева и дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.3. Продолжительность педагогического часа сокращается на 25% (с 40 до 30 минут согласно требованиям Роспотребнадзора) без сокращения оплаты труда, стимулирующих, дополнительных и иных выплат, согласно трудовому договору.

4.4. Работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Другие виды отпусков предоставляются по заявлению работника в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащих нормы трудового права.

4.5. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

## **5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Передача материально-технических ресурсов фиксируется **Актом приема-передачи** оборудования работнику на дистанционной (удаленной) работе согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

5.2. Работодатель обязан организовать удаленный доступ к ресурсам учреждения и оказать содействие в настройке оборудования для исполнения работником своих должностных обязанностей.

5.3. Использование личного оборудования допускается только при отсутствии невозможности реализации п. 5.1. - 5.2. настоящего Положения и по согласованию с работодателем.

5.4. Если переход на дистанционную (удаленную) работу носит постоянный характер, то согласно пункту 2 статьи 312.6 ТК РФ и пункту 2 статьи 312.9 ТК РФ работнику компенсируются использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются настоящим локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно Приложению №4.

5.5. Дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.6. В случае перевода на дистанционную работу для осуществления непосредственных обязанностей (работа с обучающимися для педагогических кадров, работа, производимая согласно трудовому договору для работников АУП и АХР) на срок более полугода денежная компенсация выплачивается работникам пропорционально отработанному времени один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца 29-го числа каждого месяца. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.

5.7. В случае перевода работников на дистанционную (удаленную работу) согласно обстоятельствам, указанным в пункте 2.1 настоящего положения, денежная компенсация выплачивается работникам пропорционально отработанному времени за вторую половину месяца 29-го числа следующего после окончания дистанционной работы месяца.

5.8. Оплата труда работников на период дистанционной работы производится в соответствии с трудовым договором и выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

## **6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ**

6.1. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

6.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

6.3. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан 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.

## **7. ПОРЯДОК ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА РАБОТНИКА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ**

7.1. 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 работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

7.2. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

7.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- 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 работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

7.4. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с этим локальным нормативным актом под роспись.

7.5. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

7.6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные 49 главой Трудового кодекса Российской Федерации для дистанционного работника, включая гарантии, указанные в разделе 2 настоящего Положения.

7.7. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем Положении, работники и работодатель руководствуются коллективным договором, положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных

нормативно-правовых актов Российской Федерации.

8.2. По инициативе работодателя или работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.3. Внесение изменений в настоящее Положение производится на основании приказа директора МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева и согласуется с представительным органом Работников.

**Акт приема-передачи  
оборудования работнику на дистанционной (удаленной) работе**

г. Саров  
г.

20\_\_

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа им.М.А.Балакирева» города Сарова, в лице врио директора Бурцева Михаила Юрьевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, составили настоящий Акт о нижеследующем:

1. Работодатель передает, а Работник принимает на период дистанционной (удаленной) работы оборудование

\_\_\_\_\_ ,  
наименование оборудования

стоимостью \_\_\_\_\_ рублей, инвентарный номер \_\_\_\_\_ , в количестве 1 (одной единицы), далее - "Объект".

2. Стороны совместно осмотрели Объект и пришли к соглашению, что он находится в исправном состоянии и годен к эксплуатации.

3. Работник каких-либо претензий к Работодателю по передаче Объекта не имеет.

4. Объект передается Работнику во временное пользование в интересах Работодателя на период дистанционной (удаленной) работы и ответственного хранения на период, указанный в дополнительном соглашении к трудовому договору. Право собственности на объект сохраняется за Работодателем.

5. В случае повреждения Объекта, Работник обязуется возместить стоимость ремонта Объекта.

6. В случае неисправимого повреждения, гибели или потери Объекта, Работник обязуется возместить стоимость Объекта на момент его гибели, потери или неисправимого повреждения.

7. Настоящий Акт составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

Приложение №2  
к Положению о дистанционной (удаленной)  
работе работников МБУДО ДМШ  
им.М.А.Балакирева города Сарова

Директору МБУДО  
ДМШ им.М.А.Балакирева

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

заявление.

Прошу предоставить мне необходимое оборудование  
\_\_\_\_\_ для использования при нахождении на  
дистанционной (удаленной) работе с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дата  
Подпись

### Формы отчетов

#### педагогических работников МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева

#### Отчет о дистанционном обучении

Преподавателя \_\_\_\_\_  
МБУДО «Детская музыкальная школа им.М.А.Балакирева» города Сарова  
1. Месяц \_\_\_\_\_ 2021 г.

№	Наименование	Ф.И. учащегося (группа)	класс	Дата, время урока	Обучение организованно с помощью 1. Телефон (сотовый, стационарный) 2. Интернет – ресурсы
1	Дистанционное обучение				
2.	Очное обучение				

#### Отчет работы концертмейстера(иллюстратора)

МБУДО «Детская музыкальная школа им. М.А. Балакирева» города Сарова

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. концертмейстера  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

№ п/п	Ф.И. учащегося (класс преподавателя); наименование коллектива (руководитель)	Класс	Дата, время	месяц	
				Очная форма работы	Дистанционная форма работы (онлайн урок, самостоятельная работа: разбор программы, разучивание программы запись аудиофайла для домашних занятий учащегося)

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации  
МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) М.П. Л.А. Пиковская  
(расшифровка)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
МБУДО «Детская музыкальная школа  
им.М.А.Балакирева» города Сарова

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) М.П. М.Ю. Бурцев  
(расшифровка)

Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Примерный расчет денежной компенсации работнику за использование  
личного оборудования и технических средств на дистанционной  
(удаленной) работе**

Данные расчеты имеют срочный характер ввиду отсутствия юридически закреплённых регламентирующих расчет денежных компенсаций за использование в интересах Работодателя оборудования Работника при нахождении на дистанционной (удаленной) работе.

**Работникам, осуществляющих работу согласно графику  
(административно-управленческим работникам)**

Общее рабочее время за месяц при **40 часах** недельной нагрузки, реализуемой в среднем **22 рабочих дня** в месяц (в случаях, если рабочих дней было меньше или больше – данный параметр изменяется). То есть, когда используемое оборудование, которое используется для выполнения трудовых функций, при равном распределении рабочего времени составит **176 фактических часов**.

$$(40 \text{ час} : 5 \text{ дн.} = 8 \text{ ч/дн}; 22 \text{ раб. дня} * 8 \text{ ч/дн.} = 176 \text{ факт. часов})$$

Расчет. Средняя рыночная стоимость оборудования, которое соответствует характеристикам, необходимым для работы (компьютер (по ФГОС – 32000 рублей), мобильный телефон (128 ГБ памяти, Китай – 13000 рублей)) – **45000**. Гарантированный срок работы оборудования – **24 месяца (730 дней)**.

$$730 \text{ дней} * 24 \text{ часа/сут.} = 17520 \text{ час. гарантированной работы.}$$

$$45000 \text{ руб./}17520 \text{ час.} = 2,6 \text{ руб./час.}$$

$$2,6 \text{ руб./час.} * 176 \text{ факт./час} = \mathbf{458 \text{ руб./мес.}}$$

В связи с этим, согласно требованиям статей 312.6 и 312.9 ТК РФ компенсация в твердой денежной сумме составляет **458 рубля в месяц при 22 рабочих днях** и выплачивается в последний день месяца выдачи заработной платы, оговоренных в Коллективном договоре.

**Педагогическим работникам, осуществляющим работу  
согласно расписанию с не транспортируемыми музыкальными  
инструментами (фортепиано)**

Общее рабочее время за месяц при **36 часах** недельной педагогической нагрузки (в случаях, если педагогической нагрузки меньше или больше – **данный параметр изменяется, согласно фактической нагрузке**), реализуемой в среднем **25 рабочих дней** в месяц (в случаях, если рабочих дней было меньше или больше – **данный параметр изменяется**). При дистанционном обучении педагогический час равен **30 минутам**, то есть, когда используемое оборудование, которое используется для выполнения трудовых функций, при равном распределении рабочего времени составит **75 фактических часов**.

$$(36 \text{ час.} * 0,5 \text{ часа} = 18 \text{ час.}; 18 \text{ час.} : 6 \text{ дн.} = 3 \text{ ч/дн.});$$
$$25 \text{ раб. дней} * 3 \text{ ч/дн.} = 75 \text{ факт. часов}$$

Расчет. Средняя рыночная стоимость оборудования, которое соответствует характеристикам, необходимым для работы компьютер (по ФГОС – 32000 рублей), мобильный телефон (128 ГБ памяти, Китай – 13000 рублей), цифровое фортепиано – 40000 рублей) – **85000 рублей**. Гарантированный срок работы оборудования – **24 месяца (730 дней)**.

$$730 \text{ дней} * 24 \text{ часа/сут.} = 17520 \text{ час. гарантированной работы.}$$

$$85000 \text{ руб./}17520 \text{ час.} = 4,6 \text{ руб./час.}$$

$$4,6 \text{ руб./час.} * 75 \text{ факт./час} = \mathbf{345 \text{ руб./мес.}}$$

**Педагогическим работникам, осуществляющим работу  
согласно расписанию с транспортируемыми музыкальными  
инструментами**

Общее рабочее время за месяц при **36 часах** недельной педагогической нагрузки (в случаях, если педагогической нагрузки меньше или больше – **данный параметр изменяется, согласно фактической нагрузке**), реализуемой в среднем **25 рабочих дней** в месяц (в случаях, если рабочих дней было меньше или больше – **данный параметр изменяется**). При дистанционном обучении педагогический час равен **30 минутам**, то есть, когда используемое оборудование, которое используется для выполнения трудовых функций, при равном распределении рабочего времени составит **75 фактических часов**.

$$(36 \text{ час.} * 0,5 \text{ часа} = 18 \text{ час.}; 18 \text{ час.} : 6 \text{ дн.} = 3 \text{ ч/дн.});$$
$$25 \text{ раб. дней} * 3 \text{ ч/дн.} = 75 \text{ факт. часов}$$

Расчет. Средняя рыночная стоимость оборудования, которое соответствует характеристикам, необходимым для работы (компьютер (по ФГОС – 32000 рублей), мобильный телефон (128 ГБ памяти, Китай – 13000 рублей), музыкальный инструмент – от Учреждения) – **45000 рублей**. Гарантированный срок работы оборудования – **24 месяца (730 дней)**.

$$730 \text{ дней} * 24 \text{ часа/сут.} = 17520 \text{ час. гарантированной работы.}$$

$$100000 \text{ руб./}17520 \text{ час.} = \mathbf{2,6 \text{ руб./час.}}$$

$$2,6 \text{ руб./час.} * 75 \text{ факт./час} = \mathbf{195 \text{ руб./мес.}}$$

## **Примерный расчет денежной компенсации работнику расходов, связанных с выполнением дистанционной работы с использованием личного оборудования и технических средств на дистанционной (удаленной) работе**

Оплата мобильной связи или интернета, производится после того, как работник, выполняющий дистанционную (удаленную) работу, выбрал категорию, которую он преимущественно использовал при выполнении своих трудовых функций. При смешанном использовании высчитывается их средняя цена (компенсация за интернет складывается с компенсацией за мобильную связь и делится на 2).

### **Для работников, осуществляющих дистанционную (удаленную) работу посредством домашнего интернета (Wi-Fi)**

Характеристики домашнего интернета, необходимого для выполнения дистанционной (удаленной) работы: от 6 Мбит/с, безлимитный трафик. Средняя рыночная цена – 427 рублей (Ростелеком, ТТК, МТС).

$$\begin{aligned} &427 \text{ руб.} / 720 \text{ час./мес.} = 0,59 \text{ руб./час.}; \\ &75 \text{ факт./час} * 0,59 \text{ руб./час.} = \mathbf{44,5 \text{ рублей}} \end{aligned}$$

В случаях, если педагогической нагрузки меньше или больше – оплата изменяется, согласно расчетам фактической нагрузки.

### **Для работников, осуществляющих дистанционную (удаленную) работу с помощью мобильной сети (интернета)**

Характеристики тарифа мобильной связи, необходимой для выполнения дистанционной (удаленной) работы: интернет-трафик не менее 10 гигабайт в месяц. Средняя рыночная цена – 350 рублей (Билайн, МТС, Теле2) за 15 ГБ и более трафика для работы в мессенджерах посредством мобильной связи.

$$\begin{aligned} &350 \text{ руб.} / 720 \text{ час./мес.} = 0,49 \text{ руб./час.}; \\ &75 \text{ факт./час} * 0,49 \text{ руб./час.} = \mathbf{37 \text{ рублей}} \end{aligned}$$

В случаях, если педагогической нагрузки меньше или больше – оплата изменяется, согласно расчетам фактической нагрузки.

### **Расчеты затрат и их компенсация за электроэнергию при использовании оборудования на дистанционной (удаленной) работе**

При осуществлении трудовых обязанностей на дистанционной (удаленной) работе с помощью необходимого для этого оборудования возникают сопутствующие расходы на электроэнергию. Тариф на электроэнергию для населения, проживающего в городских населенных пунктах (в Сарове) – **3,98 рублей кВт.**

Среднее потребление электроэнергии необходимого оборудования:

- Мобильный телефон – **0,012 кВт/час**
- Персональный компьютер (ноутбук) – **0,090 кВт/час**

- Музыкальный инструмент (синтезатор)<sup>1</sup> – **0,024 кВт/час**  
Всего – **0,126 кВт/час**

**0,126 кВт/час \* 75 факт./час = 9,45 кВт; 3,98 руб./кВт \* 9,45 кВт = 38 рублей**

Итого – **38 рублей** с синтезатором (фортепиано) или **30 рублей** без инструмента за электроэнергию, затраченную при осуществлении трудовых обязанностей на дистанционной (удаленной) работе с помощью необходимого для этого оборудования при **36 часах** педагогической нагрузки. В случаях, если педагогической нагрузки меньше или больше – оплата изменяется, согласно расчетам фактической нагрузки.

**Программное обеспечение, необходимое для осуществления дистанционной (удаленной) работы** должно обязательно иметь бесплатную лицензию на ее использование (например, мессенджеры Viber, WhatsApp, Zoom, Skype и другие; антивирусы: AVG AntiVirus Free, Avira Free Security, 360 Total Security и другие; программы-редакторы файлов «.doc»: WordPad, OpenOffice, LibreOffice и другие).

#### **Расчеты затрат и их компенсация на ремонт личного или арендованного оборудования, используемого на дистанционной (удаленной) работе)**

Работодатель обязуется покрыть от 10% до 50% расходов на ремонт оборудования, использованного для дистанционной работы, при его поломке непосредственно в сроки выполнения служебных обязанностей на рабочем месте, при наличии экономии фонда приносящей доход деятельности, а также:

- а) фотографий состояния оборудования перед непосредственным выполнением трудовых функций;
- б) экспертной оценки неисправности оборудования с причинами, вызвавшими неисправность;
- в) в случаях, если требуется настройка музыкального инструмента (фортепиано) – видео с акустическим состоянием инструмента перед непосредственным выполнением трудовых функций и после.

#### **Сроки выплаты компенсации за использование работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение работнику расходов, связанных с выполнением дистанционной (удаленной) работы**

Согласно требованиям статей 312.6 и 312.9 ТК РФ компенсация в твердой денежной сумме выплачивается в последний день месяца выдачи заработной платы, оговоренный в Коллективном договоре.

<sup>1</sup> Только при использовании не транспортируемых музыкальных инструментах (фортепиано)