

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ИЛИ «УДАЛЕННАЯ РАБОТА»

2023

02

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА «УДАЛЁНКЕ»

с 01 января 2021 года вступил в действие

Федеральный закон от 08.12.2020 №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»

Глава 49.1 ТК РФ была дополнена статьями 312.6 – 312.9



Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом

ПОСТОЯННАЯ ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА	ВРЕМЕННАЯ ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА	
<p>Сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора.</p>	<p>ВРЕМЕННАЯ ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА</p> <hr/> <p>Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.</p>	<p>ПЕРИОДИЧЕСКАЯ ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА</p> <hr/> <p>периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.</p>

*Конкретный порядок взаимодействия работодателя и работника должен быть установлен в самом трудовом договоре либо в локальном акте работодателя

Дистанционная удаленная работа

По договоренности сторон
(ст. 312.1 ТК РФ)

На постоянной основе -
сотрудник работает дистанционно в течение всего срока действия трудового договора

Временная

Непрерывная -
сотрудник работает дистанционно в течение не более 6 месяцев, затем возвращается в офис

Периодическая -
сотрудник совмещает работу дистанционно с трудом в офисе

По инициативе работодателя
временная, без согласия работника
(ст. 312.9 ТК РФ)

В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия (катастрофа, эпидемия, авария, пожар, несчастный случай на производстве)

В случаях принятия решения органом госвласти и/или органом местного самоуправления

Подписи нужны для заключения, изменения или расторжения:

- ✓ трудового договора;
- ✓ дополнительного соглашения к нему;
- ✓ договора о материальной ответственности;
- ✓ ученического договора.

В остальных случаях можно обмениваться электронными документами без использования электронной цифровой подписи.



Высылать экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе работодатель будет только на основании письменного заявления дистанционного работника.

При трудоустройстве, дистанционный сотрудник по требованию работодателя, обязано представить нотариально заверенные копии указанных документов (паспорт, СНИЛС, военный билет и др.) на бумажном носителе.



Работодатель должен использовать усиленную квалифицированную электронную подпись



Сотрудник может использовать усиленную квалифицированную электронную подпись или усиленную неквалифицированную электронную подпись.





**ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ
ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА
ПРОПИСЫВАЮТСЯ В ЛНА:**

При отсутствии в трудовом договоре специальных правил режим труда и отдыха может устанавливаться дистанционным работником по своему усмотрению.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ).

в коллективном договоре

правилах внутреннего трудового
распорядка дня

положении о дистанционной работе

либо в трудовом договоре
или дополнительном соглашении

Если работник заболел или собирается в отпуск по беременности или родам или по уходу за ребенком, он должен направить работодателю оригиналы соответствующих документов (листок нетрудоспособности, заявление и т. п.) по почте заказным письмом с уведомлением (ст. 312.1 ТК РФ).

Работодатель должен обеспечивать дистанционного работника всем необходимым для выполнения работ:

- оборудованием
- средствами связи
- программным обеспечением
- средствами защиты информации и др.
- компенсировать затраты на электроэнергию и интернет (ст. 312.6 ТК)



ТК РФ ДОПОЛНЕН СТ. 312.9:
РЕГЛАМЕНТИРУЮТ ВРЕМЕННЫЙ
ПЕРЕВОД НА ДИСТАНЦИОННУЮ
РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ ПЕРЕВЕСТИ
СОТРУДНИКОВ НА УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ
РАБОТЫ ПО СОБСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ
И БЕЗ ИХ НА ТО СОГЛАСИЯ



Согласие работников на перевод на дистанционный режим работы не требуется в случаях:

- ✓ принятия органом государственной власти или местного самоуправления решения о переводе работников организаций и ИП на дистанционную работу;
- ✓ катастрофы природного или техногенного характера;
- ✓ производственной аварии или несчастного случая на производстве;
- ✓ пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения.



При временном переводе сотрудников на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовые договоры не потребуется



Порядок перевода и выполнения удаленной работы необходимо прописать в локальном акте работодателя

Локальный акт должен быть принят с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в обязательном порядке должен содержать (ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ):

- указание на обстоятельства, в связи с которыми работники переводятся на дистанционную работу;
- список работников, переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники переводятся на работу в дистанционном режиме (не более чем на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для перевода);
- порядок обеспечения дистанционных работников оборудованием, ПО, средствами защиты информации;
- порядок возмещения дистанционным работникам расходов, связанных с выполнением дистанционной работы;
- режим рабочего времени;
- периоды времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя.

Кроме того, в документе должен быть прописан порядок и способ взаимодействия работника с работодателем, а также порядок и сроки представления работниками отчетов о выполненной работе

Работодатель

обязан в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников:



- расследовать и учитывать несчастные случаи и профзаболевания, которые происходят с дистанционными сотрудниками;
- выполнять предписания государственной инспекции труда;
- платить взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний за дистанционных сотрудников;
- знакомить дистанционных сотрудников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются

Дистанционного сотрудника
можно УВОЛИТЬ
по общим основаниям,
как и любого другого
сотрудника организации
(ст. 77 ТК)

- Невыход на связь с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя;
- Изменение работником места выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору на прежних условиях

Одновременно закон устанавливает правило, согласно которому работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня увольнения дистанционного работника направить ему по почте заказным письмом с уведомлением копию приказа об увольнении на бумажном носителе

(ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ).



