



КонсультантПлюс

Статья: Дистанционная
работа: планируемые
новшества
(Никитин В.)
("Казенные учреждения:
бухгалтерский учет и
налогообложение", 2020, N
10)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 10.11.2020

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ПЛАНИРУЕМЫЕ НОВШЕСТВА

Вынужденная самоизоляция, вызванная коронавирусной инфекцией, привела к тому, что в 2020 году многие работники стали трудиться дистанционно. Но законодательная база оказалась не готова к этому.

Сейчас в Госдуме активно рассматривается [проект](#) федерального закона N 973264-7 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы". Разберем основные положения документа.

Понятийный аппарат

Как и раньше, под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его обособленных структурных подразделений, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, а также при условии использования для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета.

При этом новшества, которые планируется внести в [ТК](#) РФ, упорядочивают, расширяют и уточняют понятийный аппарат. В частности, вводятся два новых вида дистанционной (удаленной) работы: временная и комбинированная. Это необходимо для того, чтобы учесть особенности такой работы и сделать

нормативную базу более гибкой.

Временная дистанционная (удаленная) работа

- это режим работы, предусматривающий временное выполнение работы вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Например, если сотрудник, который постоянно работает в офисе, вынужден был трудиться дома в связи с эпидемией, а потом вновь вышел на работу в офис.

Комбинированная дистанционная (удаленная) работа - это режим работы, включающий как работу на стационарном рабочем месте, так и дистанционную (удаленную) работу. Например, когда работник трудится один день в офисе, остальные дни - дома.

Максимальный переход на электронный документооборот

Дистанционная работа предполагает расширенное применение электронного документооборота между работодателем и удаленным сотрудником. Поэтому законодатели предлагают отказаться от обязанности подписывать трудовой договор о дистанционной работе с использованием квалифицированной электронной цифровой подписи, поскольку, как указано в пояснительной записке к проекту, стоимость и порядок оформления такой подписи ограничивают распространение дистанционной работы.

С локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами дистанционный

работник может ознакомиться путем электронного обмена с работодателем. Работник может обратиться к работодателю с заявлением, представить ему объяснения либо другую информацию в форме электронного документа.

Бумажный документооборот применяется, только если это предусмотрено договором о дистанционной работе.

Программно-технические средства дистанционного работника

Законопроект предполагает, что работник вправе использовать в рамках дистанционной работы свое личное оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации. При этом работодатель может компенсировать понесенные им расходы.

По трудовому договору дистанционного работника можно обязать использовать данные технические средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Рабочее время и время отдыха

Один из важнейших вопросов дистанционной работы - регулирование рабочего времени и времени отдыха удаленного сотрудника.

Например, следует установить право работника не быть круглосуточно на связи с работодателем, а отвечать на письма и звонки в определенное время.

Для этого дистанционный работник и

работодатель могут установить:

1) конкретное время выполнения работником трудовой функции;

2) обязанность работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя в иной форме, а также срок, в течение которого работник обязан реагировать на рабочие запросы.

При этом сотрудник не обязан отвечать на запросы работодателя, сделанные в любой форме, вне времени, установленного порядком взаимодействия.

В случае производственной необходимости работодатель может с согласия работника привлечь его к выполнению трудовой функции вне установленного времени. Но тогда такая работа будет оплачиваться как сверхурочная.

Взаимодействие работодателя с работником во время отдыха работника допускается с его предварительного письменного согласия, а без согласия - только в исключительных случаях, например:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного

положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Временная дистанционная (удаленная) работа

Многим организациям пришлось временно работать дистанционно.

В [пояснительной записке](#) к проекту сказано, что ТК РФ в принципе не предусмотрено такой ситуации, как временная дистанционная занятость. В нем лишь говорится о возможности заключения:

- либо традиционного трудового договора ([ст. 57](#));
- либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего рабочее место в офисе ([гл. 49.1](#)).

Также [ст. 72.1](#) и [72.2](#) ТК РФ регулируют только вопросы временного перевода и в случаях, под которые нерабочие апрельские и майские дни, установленные Указами Президента РФ, не подпадают вовсе.

[Законопроект](#) предполагает, что временная дистанционная работа будет регулироваться нормами ТК РФ:

- в отношении дистанционной работы;
- специальными нормами, которые активно вводятся.

Режим временной дистанционной работы устанавливается на основании:

- трудового договора, заключаемого между работодателем и работником;

- дополнительного соглашения к трудовому договору, если основания для этого возникли после его заключения.

В данных документах необходимо прописать порядок работы, указав:

а) график временной дистанционной работы (количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов);

б) способы обмена между работниками информацией о производственных заданиях и их выполнении;

в) возможность использования ресурсов работодателя (предоставление техники, оплата расходов на использование коммуникационных технологий).

Зарплата при временной дистанционной работе рассчитывается в полном размере при сохранении объема работы, установленного трудовым договором.

Упрощенный порядок введения режима временной дистанционной работы

Важнейшим элементом данного режима является возможность использования упрощенного порядка его введения в особых случаях.

Такой порядок может применяться работодателем в любых исключительных случаях,

ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, например в случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии.

В первую очередь на временную удаленную работу в упрощенном порядке переводятся (при наличии технических и организационных возможностей):

- беременные женщины;
- работники (опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- инвалиды;
- пенсионеры по возрасту;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе.

Упрощенный порядок должен предусматривать:

- 1) издание локального нормативного акта со списком работников, переводимых с их согласия на этот режим работы;
- 2) установление порядка организации этого режима работы.

В порядке организации режима временной дистанционной работы отражаются в том числе срок перевода на данный режим работы, график работы и

возможность его последующей корректировки, режим рабочего времени.

При упрощенном порядке введения режима временной дистанционной работы условия трудового договора не меняются, дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается, а в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, устанавливаются:

- способы взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, путем обмена электронными документами (их электронными образами);

- вопросы возмещения расходов удаленного работника (оплата электроэнергии, программного обеспечения).

Выводы

Планируемые новшества направлены на повышение гибкости занятости удаленных работников и более активное применение информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях.

В трудовом договоре будут устанавливаться время работы и отдыха удаленного сотрудника, а работа во время отдыха будет считаться сверхурочной.

В особых случаях работодатель вправе будет применить упрощенный порядок введения режима временной дистанционной работы.

В. Никитин
Аудитор
КГ "Аюдар"

Подписано в печать

28.09.2020

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)