

# Государственная инспекция труда в Республике Марий Эл разъясняет об изменении в законодательстве с 2021 года. Дистанционная работа.

Ситуация с пандемией внесла свои коррективы во все сферы жизни, возникла необходимость сделать более гибким трудовое законодательство, поэтому Государственной Думой Российской Федерации одобрены соответствующие поправки в Главу 49.1 Трудового кодекса РФ о дистанционной работе, которые вступили в силу с 01.01.2021 г.

Дистанционная форма работы означает, что сотрудник выполняет свои обязанности не на территории работодателя и использует для работы и общения с работодателем информационно-телекоммуникационные сети, в том числе сеть «Интернет» и сети связи общего пользования (к примеру, он может работать из дома, дачного участка, иного места).

## ***Виды дистанционной работы***

Наряду с дистанционной работой на постоянной основе появились еще два вида временных дистанционных работников:

- лица, выполняющие свои трудовые функции дистанционно временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 месяцев);
- лица, выполняющие свои трудовые функции дистанционно периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Теперь условия вызова дистанционного сотрудника в офис можно прописать:

- в локальном акте;
- в трудовом договоре;
- в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Это значительно упрощает процедуру документооборота, тем более что на практике удаленные сотрудники обычно и сами понимают необходимость время от времени работать из офиса.

## ***Новый порядок перевода работников на дистанционную работу***

Согласно действующей до 1 января 2021 года редакции Трудового кодекса РФ, для перевода на дистанционную работу необходимо было заключить с работником трудовой договор или дополнительное соглашение. Новая редакция Трудового кодекса (ст.312.9) предусматривает возможность перевода сотрудника на временную дистанционную работу *без его согласия, на основании локального нормативного акта*, правда, в исключительных случаях (к примеру, катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения и другие исключительные случаи, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия граждан).

В обычных же условиях по-прежнему потребуется дополнительное соглашение к трудовому договору.

### ***Особенности взаимодействия между работником и работодателем***

Главная проблема в работе с дистанционными сотрудниками заключалась в том, что с ними сложно подписывать документы. Делать это можно было или лично (а сотрудники часто не имеют возможности приехать в офис), или с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи, что не всегда представлялось возможным, если в штате числилось значительное количество дистанционных работников.

Теперь достаточно отправить документы (кроме трудового договора и приложений к нему) для ознакомления по электронной почте и получить от сотрудника ответ, что документы он изучил и возражений не имеет.

### ***Особенности увольнения дистанционных работников***

В новой редакции Трудового кодекса РФ установлены два дополнительных основания расторжения трудового договора с дистанционным работником:

1. Если работник без уважительной причины два дня подряд не выходит на связь с работодателем.
2. Если сотрудник переезжает и не может исполнять свои обязанности на прежних условиях.

Стоит отметить, что право закреплять в трудовом договоре свои основания увольнения отменили.

### ***Регулирование рабочего времени дистанционных работников***

Режим рабочего времени, продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова дистанционного работника для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу по своей инициативе, порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с изменениями, время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

*Продолжительность рабочей недели для дистанционных работников установлена, как и для остальных работников, – 40 часов, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.*

### ***Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционных работников***

Согласно новому Федеральному закону, перевод работника на дистанционную работу не может служить основанием для снижения ему заработной платы.

### *Особенности организации труда дистанционного работника*

Также новый Федеральный закон обязывает работодателей предоставить дистанционному работнику рабочее оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства или выплатить компенсацию, если с согласия или ведома работодателя работник использует (арендует) личное оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию не только за эксплуатацию оборудования, но и за использование программно-технических средств, средств защиты информации и мобильную связь. Порядок и размеры компенсации необходимо прописать в трудовом договоре.

*В остальном на дистанционных работников распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе по поводу предоставления отпусков, учета рабочего времени и т.д.*