

С 01.01.2021 в главе 49.1 Трудового кодекса РФ будет 9 статей — с 312.1 по 312.9, каждая из которых будет регулировать свою часть вопроса дистанционных трудовых отношений.

В таблице ниже приведены важные изменения, которые вносятся в ТК РФ после принятия закона об удаленной работе:

| <p>Номер статьи в новой Главе 49.1 ТК РФ</p> | <p>Наименование статьи</p> | <p>Что изменится с 1 января 2021 года</p> |
|--|----------------------------|--|
| <p>12.1</p> | <p>Общие положения</p> | <p>Дается понятие удаленной (дистанционной) работе, а также дистанционного сотрудника.</p> <p>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.</p> <p>Дистанционный работник – работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении трудовой функции дистанционно.</p> <p>Виды удаленной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на постоянной основе – в течение срока действия трудового договора, • на временной основе - непрерывно в течение определенного трудовым договором срока не превышающим 6 месяцев, • периодически – при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. <p>Понятие временного перевода применяется, когда работодатель по своей инициативе переводит сотрудника на дистанционную работу без его согласия.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p style="text-align: center;">312.2</p> | <p>Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно</p> | <p>Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору могут заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами</p> <p>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.</p> <p>При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.</p> <p>Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч.3 ст.68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.</p> <p>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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).</p> |
| <p style="text-align: center;">312.3</p> | <p>Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя</p> | <p>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 <u>электронная подпись</u> работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись.</p> <p>В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.</p> <p>Каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.</p> <p>С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями)</p> |

| | | |
|-------|---|---|
| | | <p>работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации 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 коллективным договором, локальным нормативным актом.</p> <p>При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК Ф), работодатель не позднее 3 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.</p> <p>Для оплаты листков нетрудоспособности дистанционный работник предоставляет либо оригиналы документов – по почте заказным письмом с уведомлением, либо сведения о серии и номере электронного листка нетрудоспособности.</p> <p>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 коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.</p> |
| 312.4 | Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника | <p>Режим рабочего времени и отдыха, а также предоставление отпуска определяются либо локальными актами, либо коллективным договором, либо трудовым договором. Если в указанных документах ничего об этом сказано, то рабочий режим дистанционный работник определяет для себя самостоятельно.</p> <p>Эти же документы определяют порядок вызова дистанционного работника на стационарное рабочее место при необходимости.</p> <p>Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.</p> |
| 312.5 | Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника | <p>Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.</p> |
| 312.6 | Особенности организации труда дистанционных работников | <p>Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.</p> <p>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</p> |

| | | |
|-------|--|---|
| | | <p>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, трудовым договором.</p> <p>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 ст.ст.166 - 168 ТК РФ.</p> |
| 312.7 | Особенности охраны труда дистанционных работников | <p>В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абз.17, 20 и 21 ч.2 ст.212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.</p> <p>Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.</p> |
| 312.8 | Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником | <p>С 1 января 2021 года трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя не только по существующим основаниям ТК РФ, но и по новым основаниям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • невыход на связь с работодателем в течение двух дней без уважительной причины (при условии, что работодатель пытается связаться с работником оговоренными способами); • изменение работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. <p>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.</p> |

| | | |
|--------------|--|---|
| <p>312.9</p> | <p>Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях</p> | <p>Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя без согласия работника на срок до 6 месяцев в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none">• катастрофы (природная или техногенная);• производственной аварии;• несчастного случая на производстве;• пожара;• наводнения;• землетрясения;• эпидемии или эпизоотии;• других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. <p>Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимым для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно.</p> <p>Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работника на дистанционную работу в котором указываются причины, список работников, срок, порядок обеспечения работников, порядок организации труда, и иные положения, связанные с организацией труда работников.</p> <p>Внесение изменений в трудовой договор не требуется. По окончании срока временного перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу.</p> <p>Если у работодателя нет возможности осуществить временный перевод работника на дистанционную работу, то оформляется временный простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ (2/3 оклада/тарифной ставки) если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, локальным нормативным актом.</p> |
|--------------|--|---|