



Дистанционный характер работы



Указание в трудовом договоре особого характера работы обязательно, если от этого зависит объем и реализация прав и обязанностей работника и работодателя (ст. 57 ТК РФ). С 1 января начинает действовать глава 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»

Предусматриваются постоянный, временный (до 6 месяцев) и комбинированный режимы дистанционной работы.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе или дополнительное соглашение (ст. 312.1 ТК РФ).

Перевод на дистанционную работу – это изменение условий трудового договора - по соглашению сторон. Оформляется в письменной форме, возможно путем обмена электронными документами (ст. 312.2 ТК РФ)



Предусматриваются максимальные возможности электронного документооборота с обоюдного согласия сотрудника и работодателя.

Формы взаимодействия дистанционного работника и работодателя: сроки фиксации получения ими документов; способы прохождения ознакомления работника с локальными документами (распоряжениями) работодателя, с которыми предусмотрено ознакомление в письменной форме; способы и формы направления заявлений и обращений к работодателю; порядок передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе предусматриваются коллективным договором, локальным нормативным актом, **принимаемым с учетом мнения выборного органа ППО**, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 312.3 ТК РФ).



Коллективным договором, локальным нормативным актом, **принятым с учетом мнения выборного органа ППО**, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется:

- Режим рабочего времени дистанционного работника (если не определен работодателем, то устанавливается работником по своему усмотрению);
- Условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего такую работу временно, для выполнения им работы на стационарном рабочем месте;
- Порядок предоставления ежегодного и иных видов отпусков (ст. 312.4 ТК РФ)



Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ)

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

Или, разрешая работнику использовать средства принадлежащие работнику (арендованные им), выплачивает компенсацию и возмещает расходы. Порядок, сроки и их размеры определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, **принятым с учетом мнения выборного органа ППО**, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 312.6 ТК РФ).





Дистанционный характер работы

Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда (ст. 212 ТК РФ) распространяется только на 17, 20 и 21 абзацы ст. 212 ТК РФ:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

А также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем (ст. 312.7 ТК РФ).



Дистанционного сотрудника можно будет уволить, если он без уважительной причины не выходит на связь с работодателем более 2 рабочих дней с даты поступления запроса от работодателя (ст. 312.8 ТК РФ).



В обстоятельствах форс-мажора и в случае принятия соответствующего решения органом власти работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на данный период.

Согласие работника на такой перевод и внесение изменений в трудовой договор не требуется. Достаточно будет локального акта о временном переводе работников на дистанционную работу, который принимается **с учетом мнения выборного органа ППО** и содержит:

- указание на обстоятельство (случай);
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок временного перевода;
- порядок их обеспечения (за счет средств работодателя) *необходимыми* для дистанционной работы *оборудования и порядок выплаты компенсации* за использование принадлежащего работнику оборудования, порядок возмещения дистанционным работникам других расходов (платы за электроэнергию);
- порядок организации труда (режим рабочего времени), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем, сроки представления отчетов о выполненной работе; иные положения.

Работник должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом.

По окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Если из-за специфики работы работника невозможно перевести на дистанционную работу или обеспечить его необходимым оборудованием, то время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника с оплатой времени простоя не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (ч.2 ст. 157 ТК РФ) или больше, если предусмотрено в коллективном договоре, соглашении, локальном акте (ст. 312.9 ТК РФ).



Если у Вас остались вопросы, обращайтесь в профком Вашей организации или получите помощь в Территориальной СПб и ЛО организации Российского профессионального союза работников культуры



Членам профсоюза юридическая консультация оказывается бесплатно
Тел. 571-77-75, 571-90-17