


Утверждены протоколом заседания
Республиканской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 20.10.2020 № 3

Заместитель Главы
Республики Хакасия – Председателя
Правительства Республики Хакасия

 Т.А. Курбатова

«06» ноября 2020 года

Рекомендации для работодателей по организации дистанционной и удаленной работы

Общие положения

Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений с целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Республики Хакасия рекомендует работодателям организовать применение дистанционной и удаленной работы.

В приоритетном порядке на удаленную или дистанционную работу рекомендуется перейти:

- беременным женщинам;
- работникам (родителям, опекунам, попечителям, приемным родителям), имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- инвалидам;
- лицам в возрасте 65 лет и старше;
- работникам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- другим категориям работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом.

Вопросы возмещения (при необходимости) связанных с выполнением дистанционной или удаленной работы расходов (оплата электроэнергии, используемого программного обеспечения (включая антивирусную защиту) и других расходов) устанавливаются в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника (с его согласия) оплачивается работнику в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В случаях, если работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными

документами, работник, занятый на дистанционной или удаленной работе, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и работником.

В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом о дистанционной или удаленной работе или трудовым договором.

При подаче работником заявления посредством электронного документооборота о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой в соответствии со статьей 62 ТК РФ, работодатель обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе

Удаленная работа.

Рекомендуется осуществлять переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности.

Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно.

Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график работы, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Кроме того, в локальном нормативном акте о переходе на удаленную работу рекомендуется определить срок, на который работник переходит на удаленную работу; режим рабочего времени.

С локальным нормативным актом о переходе на удаленную работу на дому необходимо ознакомить работников.

Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, должна остаться без изменений.

Дистанционная работа.

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет» (глава 49.1 ТК РФ).

Такой трудовой договор отличается от обычного, поскольку содержит ряд дополнительных условий.

Для перехода сотрудника на дистанционную работу нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с ТК РФ.

Дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом обеспечение техническими средствами и другими ресурсами работодателем или работа с использованием личного оборудования фиксируется в трудовом договоре.

В случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении о дистанционной работе рекомендуется определить режим рабочего времени и времени отдыха работника, в противном случае – данный режим устанавливается работником самостоятельно.

Заработная плата при дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.