

Разъяснения по порядку установления работникам организаций дистанционного формата работы

В соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дистанционной работой 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 находящегося 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 общего пользования, в том числе сети «Интернет».

В целях перевода сотрудников на дистанционную работу Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рекомендует работодателям начать со следующего:

- 1) определить списки работников, переводимых на дистанционную работу, и порядок организации работы. Порядок организации работ представляет собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому;
- 2) издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на распространение новой коронавирусной инфекции (2019-нCoV) установлении работникам дистанционного формата работы и ознакомить коллектив с ним. При этом перевод должен проходить с учетом производственных возможностей, т.е. при условии, что у работника есть ресурсы для выполнения работы или работодатель может ему предоставить необходимую технику и материалы.

В соответствии с ТК РФ дистанционный работник использует при выполнении им своих должностных обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

На дистанционный формат работы преимущественно могут быть переведены беременные и многодетные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет; лица, предпенсионного и пенсионного возраста; инвалиды, а также лица, которые следуют к месту работы несколькими видами общественного транспорта.

Установление дистанционного формата исполнения должностных обязанностей конкретному работнику осуществляется по взаимному согласию сторон и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Размер заработной платы работника в связи с установлением ему дистанционного формата исполнения должностных обязанностей не подлежит изменению.

Если иное не будет предусмотрено трудовым договором, режим рабочего времени и времени отдыха работника, которому установлен дистанционный формат исполнения должностных обязанностей, устанавливается им по своему усмотрению.

В целом на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом определенных ТК РФ особенностей.

В дополнительном соглашении к трудовому договору также предусматриваются:

- 1) условие об изменении места работы (место, где конкретно дистанционный работник будет выполнять свои трудовые функции);
- 2) порядок и сроки обеспечения дистанционного работника необходимыми для исполнения им своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- 3) порядок и сроки представления дистанционным работником отчетов о выполненной работе;
- 4) размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционным работником принадлежащих ему либо арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;
- 5) порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов.

В случае если работника необходимо под роспись ознакомить с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

Данная категория работников может подавать заявления, объяснения либо другую информацию работодателю в форме электронного документа.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных нормативными правовыми актами, по почте заказным письмом с уведомлением.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного

заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель выполняет следующие обязанности:

- 1) расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 2) выполнение предписаний должностных лиц Государственной инспекции труда в Иркутской области, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;
- 3) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 4) ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, на дистанционных работников не распространяются, если иное не будет предусмотрено трудовым договором.

После отмены мероприятий, направленных на недопущение распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), дистанционная трудовая деятельность подлежит прекращению.

Министерство труда и занятости Иркутской области