Изменения Трудового кодекса РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы, вступившие в силу с 1 января 2021 года

С 1 января 2021 года вступили в силу поправки в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Рассмотрим подробно их.

Вопросы, связанные с дистанционной (удаленной) работой, регулирует глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ уточняет, детализирует и дополняет положения указанной главы Кодекса.

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

Статья 312.1 ТК РФ закрепляет 2 вида дистанционной работы:

* постоянная (в течение всего срока действия трудового договора);
* временная (непрерывно выполняемая в рамках определенного срока, не превышающего 6 месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

До вступления в силу изменений в главу 49 ТК РФ при переходе на дистанционную (удаленную) работу работодателю и работнику приходилось использовать усиленные квалифицированные электронные подписи при обмене любыми электронными документами.

С 1 января 2021 года работодателю придется использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работнику - аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись для заключения, изменения или расторжения в электронном виде таких документов:

* трудовой договор;
* договор о материальной ответственности;
* ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы;
* дополнительные соглашения к указанным видам договоров.

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, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде (ст.312.3 ТК РФ).

Конкретизировано и время взаимодействия удаленного специалиста с работодателем. Основные условия работы устанавливаются трудовым договором, дополнительным соглашением, коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичного профсоюза. Среди таких условий:

* режим рабочего времени;
* порядок передачи сотрудником результатов работы и отчет о ней по запросу организации;
* условия и порядок вызова временного дистанционного сотрудника в место нахождения работодателя;
* порядок предоставления отпуска постоянному дистанционному сотруднику (при временной удаленной работе специалист отдыхает по общим правилам, согласно главе 19 ТК РФ).

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем нужно включать в рабочее время (статья 312.4 ТК РФ).

Статьей 312.5 ТК РФ установлено, что выполнение сотрудником трудовых обязанностей дистанционно не может являться основанием для снижения ему зарплаты.

Новая статья 312.6 ТК РФ гласит: работодатель обеспечивает дистанционного работника всем необходимым для выполнения им трудовой функции. С согласия работодателя в его интересах дистанционный работник вправе использовать свое или арендованное оборудование, программно-технические средства и т.д. Но тогда работнику положены компенсация и возмещение понесенных расходов. Порядок, сроки и размеры, в которых работодатель выплачивает такие суммы сотруднику, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым контрактом (дополнительным соглашением к нему).

Если дистанционный работник направлен для выполнения поручения в другую местность, на него распространяется действие статей 166 – 168 ТК РФ.

Статья 312.8 ТК РФ дополнена основаниями прекращения трудового договора с дистанционным работником. Такого сотрудника можно будет уволить, если:

* он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);
* постоянный дистанционный работник переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

Право закреплять в трудовом договоре свои основания увольнения отменены.

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.

Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен статьей 312.9, которая позволяет работодателю по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу. Сделать это получится в 2 случаях:

* соответствующее решение принял орган государственной власти или местного самоуправления;
* жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (при катастрофе, производственной аварии, эпидемии и т.п.).

Работодателю необходимо будет принять локальный нормативный акт с учетом мнения первичного профсоюза. В документе следует закрепить причину, срок перевода, список дистанционных сотрудников и другую информацию.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не придется.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционную работу, то время, пока сотрудник не выполняет свои обязанности, придется оплачивать как простой по независящим от сторон причинам - не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

**А.Г. Полякова,**

**специалист-эксперт отдела регионального законодательства**

**и регистрации уставов муниципальных образований**