

г. Владимир

Январь 2021 года.

## ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

### ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗ РАЗЪЯСНЯЕТ:

С 01.01.2021г. вступили в силу изменения в главу 49.1. Трудового кодекса РФ, касающиеся вопросов регулирования труда дистанционных работников.

Одним из наиболее актуальных нововведений явился временный перевод на дистанционную работу. При этом по общему правилу *временным* считается выполнение работником своих обязанностей дистанционно в течение срока, *не превышающего шести месяцев подряд*, либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Наиболее существенные изменения коснулись порядка временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя *в исключительных случаях*. К таким случаям отнесены катастрофы природного или техногенного характера, эпидемии (эпизоотии), любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также случаи принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. В указанных случаях работодатель может переводить сотрудников на дистанционную работу на весь период наличия указанных обстоятельств.

*Согласие работника на такой перевод не требуется.*

При этом работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимым для работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, либо выплачивает работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств и т.п.

В указанных случаях работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу. Данный акт должен содержать:

указание на обстоятельства, послужившие основанием для его принятия;  
список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок перевода;

порядок обеспечения работников необходимыми для работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и т.д., либо компенсации за использование своего или арендованного оборудования;

порядок организации труда дистанционных работников, (в том числе режим рабочего времени, периоды, в течение которых осуществляется взаимодействие с

## **Владимирская областная организация профессионального союза работников народного образования и науки РФ**

работодателем, порядок, сроки и форма представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе).

При временном дистанционном переводе внесение изменений в трудовой договор не требуется. По окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Выполнение работником своей трудовой функции *дистанционно не может являться* основанием для *снижения* ему *заработной платы*.

Если специфика работы не позволяет временно перевести работника на дистанционную работу, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для этого 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 в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Установлены также дополнительные основания расторжения трудового договора. Дистанционного работника можно будет уволить, если:

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

Закреплять в трудовом договоре свои основания увольнения (как это было ранее) теперь нельзя.

Все вопросы, связанные с обеспечением дистанционных работников необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, либо компенсации за использование своего или арендованного оборудования; порядок организации труда (в том числе режим рабочего времени, периоды, в течение которых осуществляется взаимодействие с работодателем, порядок, сроки и форма представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе) должны быть подробно определены коллективным договором, отдельным локальным нормативным актом, принятым *с учетом мнения первичной профсоюзной организации*, либо трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

**ЕСЛИ У ВАС ВОЗНИКЛИ ВОПРОСЫ, ПРОФСОЮЗ ПОМОЖЕТ ИХ РЕШИТЬ.**

Редакционный орган обкома профсоюза  
Адрес: г. Владимир ул. Горького -50