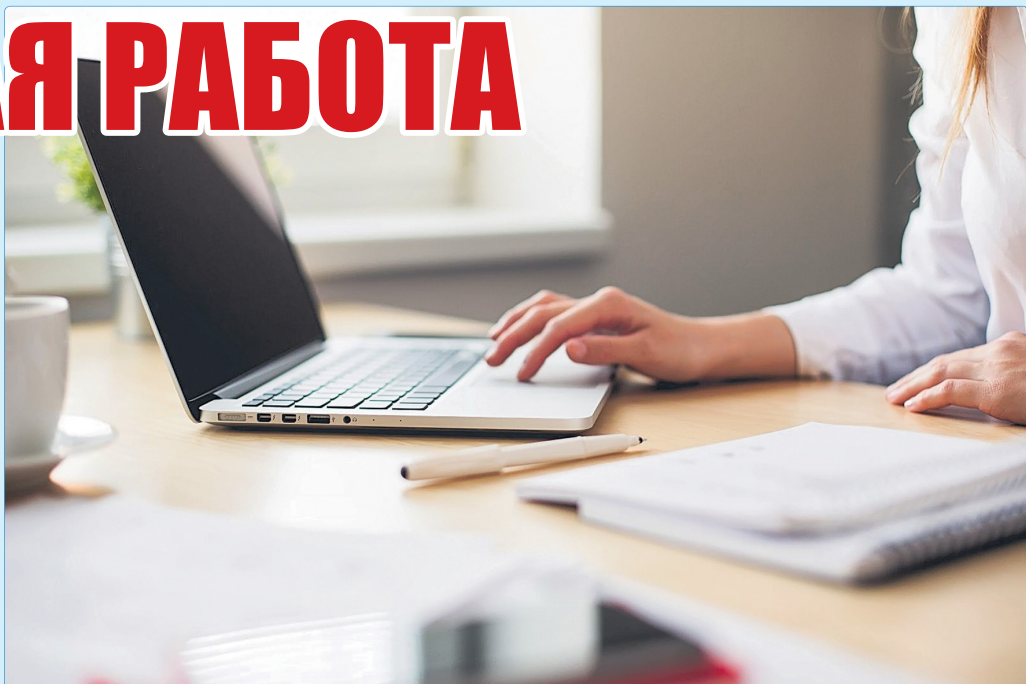


ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

С 1 января 2021 года вступили в силу изменения в Трудовой кодекс РФ в части регулирования удаленной / дистанционной работы. Узаконен термин «удаленная работа». Теперь удаленная и дистанционная работа – синонимы, означающие выполнение работником трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места.

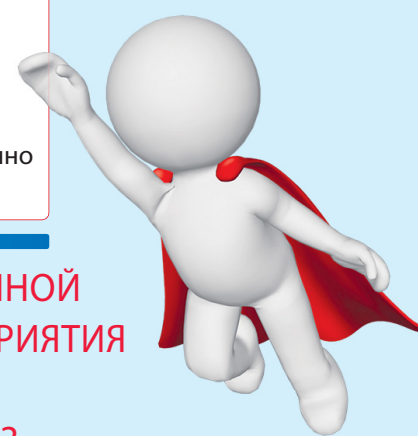
В нашем «Профсоюзном стенде» рассказываем о видах удаленной работы, ее регулировании, оплате труда работников на удаленке, режимах работы, отдыха и многом другом. А также о случаях, когда необходимо мотивированное мнение профкома.

Дистанционная (удаленная) работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места, территории или объекта прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.



ВИДЫ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ:

- 📍 **ПОСТОЯННАЯ** – в течение срока действия трудового договора
- 📍 **ВРЕМЕННАЯ** – непрерывно в течение определенного трудовым договором или допсоглашением срока, не превышающего 6 месяцев
- 📍 **ПЕРИОДИЧЕСКАЯ** – при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте. Здесь предельный срок не устанавливается.



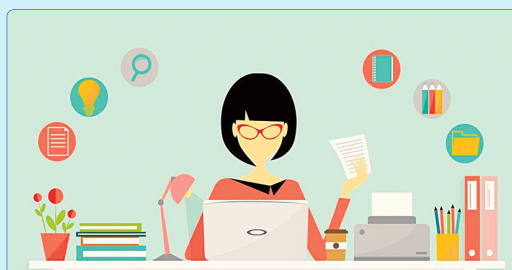
ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ:

использование для взаимодействия с работодателем и выполнения работы информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета, и сетей связи общего пользования.

В РЕГУЛИРОВАНИИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ТЕПЕРЬ ЗАДЕЙСТВОВАН ПРОФСОЮЗ.

Работодатель учитывает **МНЕНИЕ ПРОФКОМА** при издании локально-нормативных актов, регулирующих режим рабочего времени на удаленке, способы обмена информацией, документами, формы взаимодействия, порядок компенсации работнику за использование личного оборудования и другие вопросы, требующие регулирования при удаленной работе.

ВАЖНО! На дистанционных работников распространяются нормы Трудового кодекса с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК.



ОТПУСК



Постоянному дистанционному работнику отпуск предоставляется так же, как любому работнику, - не менее 28 календарных дней ежегодно. На временного дистанционного работника будет распространяться график отпусков предприятия.



ЗАРПЛАТА

Дистанционная работа не может являться основанием для снижения заработной платы работнику. Это закреплено в статье 312.5 ТК.

ОБОРУДОВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА

Работодатель обеспечивает работника необходимым для дистанционной работы оборудованием, средствами связи, защитой информации. Работник со своей стороны вправе (не обязан) использовать личное оборудование с ведома работодателя, его согласия и в его интересах. При этом работодатель компенсирует работнику затраты, связанные с использованием личного оборудования, и выплачивает компенсацию за их использование.

ВАЖНО! Порядок, сроки и размеры компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКА НА УДАЛЕНКЕ

Ранее действовавшая норма устанавливала, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с дистанционным работником устанавливается основанием в самом трудовом договоре. Сегодня включено важное правило: на дистанционного работника распространяются общие основания расторжения трудового договора.

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
 266-62-27 БЕСПЛАТНАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ
www.chelprof.ru

ГРАФИК РАБОТЫ

Рабочее и личное время должно быть зафиксировано в графике взаимодействия работодателя и подчиненного: график звонков, сообщений. Например, с 9.00 до 18.00 работодатель имеет право звонить по определенному телефону или связываться по электронной почте. Все, что вне графика и вне договора, считается нарушением.



- Вправе ли работодатель перевести на удаленную работу, если я устраивался в офис?

- Если человек изначально устраивался на работу в офис и ему выделили стационарное рабочее место, то, начиная с 1 января 2021 года, работодатель сможет перевести его на удаленку максимум на полгода. Удаленка не станет для него постоянной формой трудовых взаимоотношений.

- Что может стать основанием для увольнения сотрудника на удаленке?

- Может быть два основания. Первое: если работник не выходит на связь без уважительных причин два рабочих дня. Второе: если работник переехал в место, где с ним сложно связаться. Отговорки о плохой связи руководство не будет считать уважительной причиной невыполнения задания.

- Работодатель вызвал в офис. Будет ли это оплачено?

- Появилась новая норма об оплате командировок для постоянного дистанционного работника. Если, предположим, дистанционный работник живет в другом регионе, а его вызывают на совещание в фирму, это должно быть оплачено как командировка.

ВОПРОС ОТВЕТ