



Какие ошибки Роструд будет искать в документах, которые кадровики оформили по новому закону об удаленке

Иван Шкловец
Заместитель руководителя Роструда



Какие ввели новые виды дистанционной работы с 1 января 2021 года

В трудовом договоре с дистанционным работником можно прописать, как сотрудник будет выполнять свою работу дистанционно.

Постоянная дистанционная работа – когда сотрудник выполняет работу дистанционно в течение срока действия трудового договора.

Временная дистанционная работа – когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.

Периодическая дистанционная работа – когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.



Как принять на работу и оформить трудовой договор с дистанционным сотрудником

Дистанционный сотрудник должен представить для трудоустройства тот же пакет документов, что и обычный сотрудник. Отличие в том, что эти документы дистанционный сотрудник может представить не только лично, но и в электронной форме. При этом работодатель может потребовать направить ему нотариально заверенные копии данных документов (ч. 3 ст. 312.2 ТК).

До заключения трудового договора ознакомьте сотрудника с локальными актами. Сделать это можно путем обмена электронными документами с электронной подписью между работодателем и дистанционным сотрудником (ч. 5 ст. 312.1, ч. 5 ст. 312.2 ТК, ст. 6 Закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ).

Затем оформите трудовые отношения по общим правилам. А именно заключите трудовой договор и издайте приказ о приеме на



Какие условия можно дополнительно прописать в трудовом договоре дистанционщика

1. Порядок и сроки представления отчетов о выполненной работе;
2. Сведения о программно-технических средствах, средствах защиты информации, оборудовании, которое следует применять в ходе работы.
3. Порядок возмещения других расходов, которые связаны с выполнением дистанционной работы, например, расходов на интернет, телефонную связь;
4. Особый режим рабочего времени и отдыха;
5. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе укажите местонахождение работодателя.



Как установить режим работы и отдыха дистанционному сотруднику и оплачивать его труд

Основные условия работы дистанционного работника пропишите в коллективном договоре, ПВТР, Положении о дистанционной работе, либо в трудовом договоре или допсоглашении. Так, пропишите:

- режим рабочего времени сотрудника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и периодичность, когда сотрудник выполняет работу дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем сотрудника, который временно работает дистанционно, на стационарное рабочее место или порядок
- выхода в офис сотрудника по своей инициативе;
- порядок предоставления отпуска.

Например, в трудовом договоре можно сделать запись: «Сотруднику устанавливается режим работы с 8.00 до 17.00. Продолжительность



Как организовать труд дистанционного работника и выплачивать компенсацию за оборудование

Работодатель обязан предоставить дистанционному сотруднику оборудование, программно-технические средства и средства защиты информации, которые необходимы для работы дистанционно. Также работнику нужно компенсировать затраты на электроэнергию и интернет (ст. 312.6 ТК).

Если сотрудник будет использовать свое оборудование, то необходимо получить согласие работодателя. В этом случае работодатель обязан выплачивать сотруднику компенсацию за использование оборудования и возмещать другие расходы, которые связаны с выполнением работы дистанционно – затраты на электроэнергию и интернет.

Размер компенсаций и порядок их выплаты для каждого случая установите в коллективном договоре, локальном акте, например в



Какие обязанности в области охраны труда работодатель должен выполнять в отношении дистанционных сотрудников

Работодатель обязан в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников:

- расследовать и учитывать несчастные случаи и профзаболевания, которые происходят с дистанционными сотрудниками;
- выполнять предписания государственной инспекции труда;
- платить взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний за дистанционных сотрудников;
- знакомить дистанционных сотрудников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами.

Соблюдать другие обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в отношении дистанционных сотрудников работодатель не обязан, если только иное не предусмотрено трудовым договором.



По каким основаниям можно уволить дистанционщика и какие документы оформить

Дистанционного сотрудника можно уволить по общим основаниям, как и любого другого сотрудника организации (ст. 77 ТК).

Кроме этого, дистанционного работника можно уволить, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд. При этом работодатель может установить более длительный срок в локальном акте или трудовом договоре. Если работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях. Об этом говорится в статье 312.8 Трудового кодекса.



Нужно ли проходить медосмотры работникам, которых перевели на удаленку по приказу

Обязанность проводить медицинские осмотры сотрудников закреплена в статье 212 ТК. Применительно к дистанционным работникам работодатель обязан выполнять лишь три обязанности из этой статьи:

- расследовать и учитывать происходящие с дистанционными сотрудниками несчастные случаи и профзаболевания (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК);
- выполнять предписания государственной инспекции труда (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК);
- осуществлять обязательное социальное страхование дистанционных сотрудников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК).

Таким образом, если сотрудника перевели на дистанционную работу, то работодатель обязан проводить медицинские осмотры таких работников, только если эту обязанность закрепили в трудовом