

ИЗМЕНЕНИЯ В ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации об удаленной работе. Новые правила действуют с 2021 года. Наряду с постоянной дистанционной работой закрепили временную. Она будет 2 видов: непрерывная удаленка сроком не более полугода; чередование работы дистанционно и в офисе. В ряде случаев работодателю придется использовать усиленную квалифицированную ЭП, а работнику - аналогичную или усиленную неквалифицированную ЭП. Они необходимы для заключения, изменения или расторжения в электронном виде таких документов: трудовой договор; допсоглашение к нему; договор о материальной ответственности; ученический договор.

В остальных случаях стороны смогут взаимодействовать любым способом, позволяющим зафиксировать факт получения электронного документа. Способ нужно закрепить, например в трудовом договоре. Сейчас сторонам приходится использовать усиленные квалифицированные ЭП при обмене любыми электронными документами.

Появится возможность устанавливать основные условия работы в трудовом договоре, допсоглашении, коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом 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 удаленщика в офис; порядок предоставления отпуска постоянному дистанционщику (при временной удаленке работник отдыхает по общим правилам). Время взаимодействия удаленщика с работодателем нужно включать в рабочее. Организация должна будет предоставлять сотруднику нужное оборудование, средства защиты информации и т.п. Дистанционщик сможет использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. Тогда нужно выплатить ему компенсацию и возместить расходы.

Установили дополнительные основания расторжения трудового договора. Дистанционщика можно будет уволить, если: он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок); постоянный удаленщик переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях. Право закреплять в трудовом договоре свои основания увольнения отменили.

Работодатель сможет по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу. Сделать это получится в 2 случаях: соответствующее решение принял орган госвласти или местного самоуправления; жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии). Нужно будет принять локальный нормативный акт с учетом мнения первичного профсоюза. В документе следует закрепить причину, срок перевода, список удаленщиков и другую информацию.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не придется. Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционку, то время, пока сотрудник не выполняет свои обязанности, придется оплачивать как простой по независящим от сторон причинам - не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Кызылская межрайонная прокуратура