В России появились рекомендации по организации дистанционной работы



29 марта 2021

Проект рекомендации по организации дистанционной работы был опубликованы вместе с Письмом Минтруда России № 14-2/10/П-1550 от 26.02.2021. Данные **рекомендации были разработаны** Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений **в рамках исполнения Постановления Госдумы РФ от 26.11.2020 г. N 9238-7 ГД**. В нем, в частности, после принятия изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной работы и временного перевода работника на такую работу по инициативе работодателя Госдума рекомендовала Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 1) ежегодно проводить анализ правоприменительной практики по дистанционной работе; 2)подготавливать предложения по совершенствованию правового регулирования дистанционной работы; 3) **РАЗРАБОТАТЬ РЕКОМЕНДАЦИИ** по организации дистанционной работы на постоянной основе или временно по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Рекомендации были разработаны и одобрены на совещании заместителей координаторов сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов, работодателей и Правительства РФ.

Согласно Рекомендациям, организацию удаленного рабочего процесса (кроме дистанционной деятельности в отдельных ситуациях) **рекомендовано осуществлять, учитывая специфику рабочих задач сотрудников, посредством отражения в локальных НПА, в коллективных и трудовых договорах нижеследующих норм**:

1. правил взаимоотношений персонала и работодателя, включая порядок дистанционной реализации трудовых обязанностей, передачу итогов и отчетов о проделанной работе по запросам руководства, периоды подтверждения получения электронных актов от сторон;
2. правил подтверждения действий сторон, связанных с обменом сведений, документооборотом, если они взаимодействуют в другом формате;
3. формы подачи сотрудником руководству заявлений (обычной письменной, электронной и т. п.) в рамках ТК РФ, ознакомления работника с документацией, в отношении которой предусмотрено обязательное ознакомление под роспись;
4. режима рабочего времени и периода отдыха удаленного сотрудника;
5. условий и порядка вызова работодателем такого сотрудника на стандартное рабочее место или его выхода на работу по личной инициативе (исключение — удаленная деятельность согласно ст. 312.9. ТК РФ);
6. правил предоставления ежегодного оплачиваемого и иных отпусков лицам, работающим удаленно на постоянной основе;
7. обеспечения персонала антивирусным, иным защитным и прочим ПО, аппаратурой, инвентарем, необходимым для выполнения их трудовых обязанностей;
8. правил, сроков, объемов компенсации удаленным сотрудникам издержек ввиду использования, принадлежащих им на праве собственности (аренды) аппаратуры, ПО (если это все используется с согласия/ведома работодателя и в его интересах);
9. правил ознакомления удаленных сотрудников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;
10. распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным НПА предприятия, на удаленных сотрудников, с учетом специфики их деятельности;
11. других норм, связанных с организацией удаленной работы.

В отдельных ситуациях, представляющих угрозу жизни/здоровью либо нормальным условиям существования всего населения страны или какой-то его части, при осуществлении временного перевода на удаленную работу по инициативе руководства, работодатели с учетом своих и рабочих фактических возможностей, решений, принятых органами госвласти, местного самоуправления, вправе **устанавливать приоритетные категории сотрудников, направляемых на дистанционную работу**. К ним при прочих равных условиях будут отнесены:

* сотрудники, рабочие места которых расположены в зоне непосредственной угрозы для их жизни/здоровья;
* беременные работницы;
* трудящиеся инвалиды, пенсионеры и лица с хроническими заболеваниями;
* персонал с детьми до 14 лет (родители — биологические, усыновители и приемные, опекуны, попечители);
* ухаживающие за инвалидами или длительно/хронически больными, а также престарелыми членами семьи, нуждающимися в постороннем уходе;
* иные категории сотрудников, перечисленные в коллективных/трудовых договорах, локальных НПА предприятия.

Привилегии, с учетом неблагоприятных причин для перевода на непредвиденную удаленку, выглядят вполне логичными.

Источник: https://ohranatruda.ru/news/