

Закон о регулировании удаленной работы

С 01 января 2021 года вступает в силу Федеральный закон № 407-ФЗ от 08.12.2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

В главу 49.1 Трудового кодекса РФ, регулиющую особенности труда дистанционных работников, вносится ряд изменений. Уточняется, что дистанционная (удаленная) работа может выполняться при осуществлении взаимодействия между работодателем и работником с использованием не только сети Интернет, но и сетей связи общего пользования.

Кроме того, документом уточняется, что трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно как на постоянной основе, т.е. в течение всего срока действия трудового договора, так и временно (непрерывно в течение предусмотренного договором или дополнительным соглашением к нему срока не свыше 6 месяцев, либо периодически путем чередования периодов выполнения трудовой функции очно и дистанционно).

Законом устанавливается, что работник может быть временно переведен на дистанционную работу по инициативе работодателя без своего согласия в исключительных случаях, к которым относятся природная или техногенная катастрофа, производственная авария, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия и тому подобные обстоятельства, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части, в порядке, установленном новой статьей 312.9 Трудового кодекса РФ.

Федеральный закон уточняет порядок заключения трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, производимого путем обмена электронными документами между работником и работодателем, особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя в целом, включая порядок подтверждения получения документов другой стороной, порядок предоставления документов для ознакомления, порядок подачи заявлений и документов для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и некоторые другие вопросы.

Документом также уточняются нормы, касающиеся особенностей режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Новыми статьями 312.6-312.9 Трудового кодекса устанавливаются и (или) уточняются особенности организации и охраны труда дистанционных работников, включая обеспечение оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, ознакомление работника с требованиями охраны труда при работе с ними. Кроме того, устанавливаются дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником, в том числе в случае, если он в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса либо изменяет местность выполнения трудовой функции, что влечет невозможность выполнения им работы на прежних условиях.

Отдел охраны труда Свердловской областной организации Профсоюза